کار و تأمین اجتماعی

نشریه وزارت کار و امور اجتماعی

کار و تأمین اجتماعی

نشریه وزارت کار و امور اجتماعی

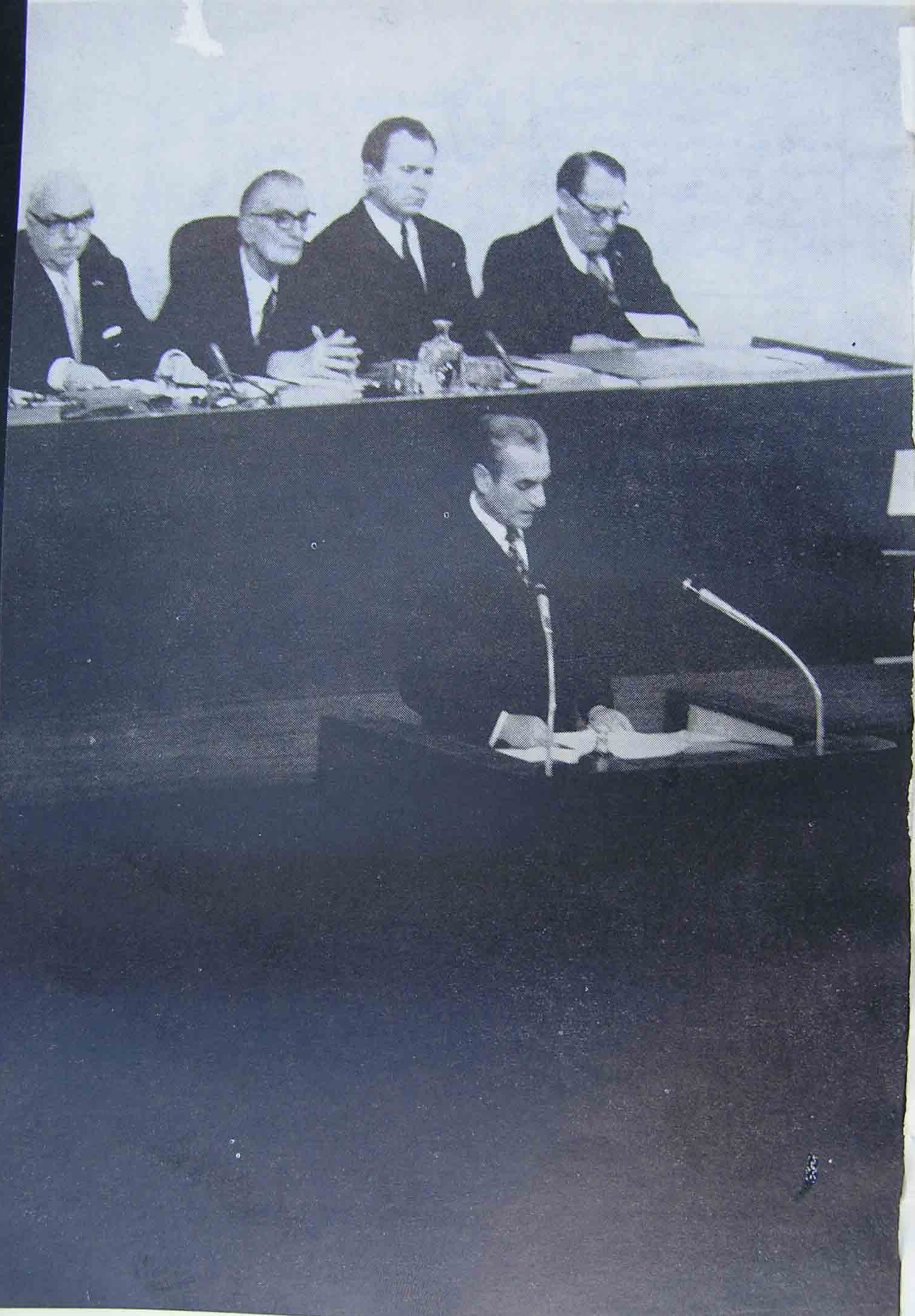
شماره اول - سال اول - فروردین، اردیبهشت، خرداد ۱۳۵۱

صاحب امتیاز : فیروز طالب بیگی
مدیرمسئول وسردبیر : محمد حسین کردبچه

در این شماره میخوانید

قیمت ۳۰ ریال

چاپ - چاپخانه وزارت اطلاعات



بیانات مهم و تاریخی شاهنشاه آریامهر در کنفرانس بین‌المللی کار

«در پنجاه و هفتمین اجلاسیه کنفرانس»
«بین‌المللی کار در ژنو شاهنشاه آریامهر»
«بیانات مهم و تاریخی بزبان فرانسه ایراد»
«فرمودند که نظر باهمیت این نطق و انعکاس»
«جهانی که پیدا کرد ترجمه فارسی آنرا»
«زینت بخش نخستین شماره مجله»
«کار و تأمین اجتماعی نمودیم»

آقای رئیس،
آقای مدیر کل،
جنابان،
خانمها و آقایان،

از بیانات محبت‌آمیز آقای مدیر کل در باره خود و کشورم، کمال تشکر را دارم.

این سخنان نماینده اطلاعی دقیق از شرایط اجتماعی و اقتصادی ایران امروز بود ولی این وسعت اطلاعات از جانب کسی که چهل سال تمام است با شایستگی فراوان و غالباً در شرایطی دشوار عمر خود را وقف پیشبرد هدفهای سازمان ملل متحد و دفتر بین‌المللی کار کرده است برای ما شگفت‌آور نیست، ما برای آقای جنکز نه تنها بعنوان یک استاد برجسته حقوق بین‌الملل که تألیفات او در مراکز علمی کشور ما با علاقه کامل خوانده میشود احترامی عمیق قائل هستم، بلکه این احترام ما بخصوص از این بابت است که ما ایشان را مظهر زنده آن اصولی میدانیم که پایه‌های سازمان بین‌المللی کار بر آنها نهاده شده و وی بعنوان یک رکن این سازمان همواره مدافع و مبلغ آنها بوده است.

رستاخیز ملی ایران

با این وجود آقای رئیس، بنظر من ضروری است که در مورد قسمتی از بیانات آقای مدیر کل یعنی در مورد اشاره ایشان به وضع ناگوار کشور من در آن هنگام که من سرنوشت این مملکت را بدست گرفتم، توضیح لازمی بدهم، یعنی متذکر شوم که آن وضع در واقع ناشی از حکومتی که قبل از روی کار آمدن من مملکت را اداره میکرد نبود زیرا درست در دوران همان حکومت بود که رستاخیز ملی ما بعد از یک دوران ممتد انحطاط آغاز شد و نهضت مدرنیزاسیون کشور شروع گردید و در راه استحکام حاکمیت ملی قدمهای بلند برداشته شد و شالوده تجدید حیات اقتصادی ایران استوار گردید، راه‌های آهن ساخته شد و در زمینه آموزش و بسیار اقدامات اصلاحی دیگر فعالیتهای وسیع انجام

گرفت، واقعیت این است که آن وضع ناگواری که من در آغاز سلطنت با آن مواجه شدم نتیجه مستقیم تجاوز مسلحانه نامشروع و مخالف با کلیه حقوق بین‌المللی بود که از طرف برخی از دولتهای بزرگ وقت در جریان جنگ جهانی دوم نسبت به کشور من صورت گرفت در حالیکه ایران از همان آغاز این جنگ رسماً بیطرفی خود را اعلام کرده بود، این تجاوز حاصل مساعی طاقت‌فرسای لااقل یک نسل را در کشور من از میان برد و ساختمان مادی و معنوی مملکت و جامعه ما را تا حد زیادی متزلزل کرد.

احترام به سازمان بین‌المللی کار

با این توضیحی که تذکر آن را به اعضای محترم حاضر وظیفه خود دانستم از فرصت استفاده کرده و مراتب خوشوقتی خویش را از اینکه امروز توانسته‌ام در پنجاه وهفتمین اجلاسیه کنفرانس بین‌المللی کار شرکت کنم اظهار میدارم، حضور دراین جلسه برای من فرصت مناسبی است که نظریات خویش را با نمایندگان برگزیده ملل جهان که بمنظور یافتن راههای تازه‌ای برای بهروزی و بهزیستی مردم سراسرگیتی با شوق و درعین‌حال با نگرانی در اینجاگرد آمده‌اند در میان بگذارم، شاید احتیاجی به تذکر این نکته نباشد که کشور ما همیشه بسازمان بین‌المللی کار با دیده احترام و علاقه نگریسته‌وبرای کوششها و تصمیمات آن در راه بسط عدالت اجتماعی و حفظ صلح ارزش بسیار قائل بوده است.

در این فرصت یادآوری این امر برای من مایه خوشوقتی است که ایران جزو بنیانگذاران سازمان بین‌المللی کار بوده و بهمین جهت نیز پنجاهمین سال تأسیس این سازمان را با علاقه‌ای قلبی جشن گرفت و با کمال خوشوقتی میزبان هفتمین کنفرانس سازمان بین‌المللی کار برای منطقه آسیا در دسامبر گذشته گردید.

رابطهٔ کار و تکنولژی

دلیل این علاقمندی را طبعاً باید درک واقع‌بینانه از ضرورتها و تحولات اجتماعی جستجو کرد، مگرنه این است که مهمترین اشتغال ذهنی این سازمان را کار یعنی عامل اصلی پیشرفت جوامع بشری و اعتلای انسانی تشکیل میدهد؟ مگر نه این است که پیچیده‌ترین و پیشرفته‌ترین ابزارهای تولید همانقدر که محصول اندیشه بشری است حاصل کار اوست؟ و بمدد اندیشه و کار از غیرممکن ممکن میتوان ساخت؟ البته ما در تاریخ بشری شاهد دوره‌ها و مواقع بسیاری بوده‌ایم که کار بر اثر ظلم و فشار جاذبه و مطبوعیت خویش را از دست داده است ولی در این موارد مسلماً عیب از خود کار نبوده است بلکه در برداشت طبقات حاکمه از آن بوده است، زیرا بهر حال کار بعنوان محتوای اصلی سیستم اجتماعی شرط اساسی زیست و تکامل بشر است.

انسان نه تنها بمدد کار خلاقه توانسته است ثروتهای پایان‌ناپذیر طبیعت را در اختیار خویش بگیرد و نیروهای طبیعت را طبق نیازهای خود مهار کند، بلکه‌سرچشمه دانش و فرهنگ و همه ذوقها و احساسات عاطفی را نیز باید در درجه اول در کار و استمرار نسلی به نسل دیگر جستجو کرد. کار بشری با عمد و قصد هدف تعیین‌شده‌ای را دنبال میکند و بطور اصلی با تولیدوسائل کار مربوط است.

اگر تکنولوژی را به تعبیری سیستمی از ارگانهای مصنوعی بدانیم که جانشین فعالیت انسان اجتماعی میگردد در این‌صورت بآسانی میتوان برابطه منطقی کار وتکنولوژی پی‌برد در حقیقت بشر از راه تجربه طولانی در کار و تولید توانسته است هم دانش خود را ارتقاء دهد و بعلم غنا بخشد و هم وسایل فنی را بخدمت خویش گیرد.

معهذا علیرغم آنکه امروز علم تکنولوژی بمدارج بی‌سابقه‌ای ارتقاء یافته از قدرانسانها در خلق ارزشهای مادی و معنوی کاسته‌نشده است فقط اکنون مسئله بصورت تغییر در رابطه بین انسان و تکنولوژی تغییر شکل داده است اگر درگذشته تکامل ابزار صنایع دستی بر قدرت طبیعی کار ارگانها میافزود در احوال کنونی سیستم عالی تکنولوژی و اتوماسیون علاوه بر آنکه قدرت کار ارگانها را بطور بی‌سابقه‌ای افزوده قدرت فعالیت فکری را نیز ارتقاء بخشیده است‌ولی دراین‌جا نوبت به طرح این مسئله میرسد که آیا تکنولوژی در این دوران توانسته است رسالت تاریخی خویش را ایفا کند ؟

برای پاسخ باین سئوال توجه باین مطلب لازم است که تکنولوژی بعنوان ابزار فعالیت بشری هم در روش کار بخدمت گرفته میشود و هم در مجموعه عوامل اجتماعی و اقتصادی اگر این دو وجه فنی و اجتماعی تکنولوژی بطریقی علمی بایکدیگر تلفیق شده باشند پاسخ سئوال مثبت است‌ولی اگر فقط به جنبه‌های کاردهی و تغییر الگوهای اشتغال و کاربرد تکنولوژی اکتفا کنیم چون تکنولوژی در اینحال به مثابه نیروی کور اجتماع عمل میکند پاسخ سئوال منفی است . بعقیده من کنفرانس کنونی باید بین ظاهر پدیده تکنولوژی که آفریننده‌فراوانی و رفاه مادی است با مضمون آن که در شرایط نامساعد اجتماعی موجب مشکلات بزرگ اقتصادی و اجتماعی میشود تفاوت قائل گردد و توصیه‌های لازم را در جهت‌برقراری روابط اجتماعی مطلوب در جهت استفاده خلاق از تکنولوژی بعمل آورد .

اعلامیه کورش

تاریخ جامعه بشری‌گویای خلق‌ارزشهای مادی و معنوی بوسیله هر ملتی از ملتهای جهان است و ذخایر فرهنگ مادی و معنوی را میباید میراث زحمت وکار همه مردم و اقوام‌گیتی دانست. بدیهی است در این‌میان مللی‌که دارای تمدنها و فرهنگهای باستانی هستند از قبیل ایرانیان و یونانیان و مصریان و چینیان و هندیان و رومیان سهم خاصی در افزودن بر غنای‌گنجینه ذخایر فرهنگی جامعه انسانی دارند . تا آنجا که به‌کشور و ملت من مربوط است ما از این بابت در پیشگاه تاریخ بشری احساس افتخارو غروری مشروع میکنیم .

بخاطر احترام به ارزشهای انسانی و حقوق بشر بود که کورش بزرگ اعلامیه معروف خود را صادر نمود . بر اساس مندرجات الواح تخت جمشید که در کاوشهای باستان‌شناسی سی‌سال پیش بدست آمدو تعداد آنها تقریباً به ۳۰۰۰۰ میرسد در آن زمان تشکیلات کارگری هخامنشی از نظر تقسیم کارمزد کارگران مقررات مربوط به کارگران خارجی تساوی مزد زنان و مردان کارگر و غیره با قوانین مترقی امروز جهان بسیار نزدیک بوده است . از همین الواح معلوم میشود که اولا برخلاف سنن رایج دوران کهن در ایران بیگاری و کار اجباری وجود نداشته و برای هرکار بر حسب اصول و مقررات روشن و منظم مزد پرداخت میشده است ثانیاً میزان اجرت بر اساس نوع وارزش کار تعیین میشده بطوریکه گاه مزد یک زن متخصص سه یا چهار برابر مزد یک کارگر ساده مرد بوده است . در عین حال مندرجات این الواح نشان میدهد که در ایران آن روز اصولا ارزشیابی مشاغل بر اساسی که امروزه در جوامع مترقی معمول است مورد نظر بوده بطوریکه بعضی از کارمندان دفتری که طبعاً افراد با سواد و ممتازی بوده‌اند کمتر از کارگران متخصص مانند سنگتراشان و زرگران حقوق دریافت میداشته‌اند از طرف دیگر پیشرفت کار بخصوص بر اساس تشویق و نه بر اصل تحمیل و اجبار تکیه داشته زیرا بحکایت این الواح در مقابل کار زیادتر از وظیفه یا انجام کارهای شایسته و خاص پاداشهای مختلف داده میشده است . تکیه زیادی بر این سابقه کار در سنن باستانی ایران بیشتر بخاطر نشان‌دادن این حقیقت است که تمدنها و فرهنگهای اصیل در هر دوره از تاریخ و در هر نقطه از جهان همواره با ارزشهای واقعی کار آشنا بوده‌اندوبنابراین این رسالتی است که از نسلهای گذشته بدست ما مردم جامعه امروز بشری سپرده شده‌است تا در شرایط و امکانات استثنائی جهان کنونی آنرا بصورتی شایسته‌تر ایفا کنیم .

تجربیات ایران

امروز همه ملل در حال توسعه یعنی همه آن مللی که بموقع تاریخی دین فرهنگی خود را ادا کرده‌اند بحق خواستارند که در تولید نعمت‌های مادی و مبادله آنها در مقیاس جهانی سهم شایسته‌ای بدست آورند و آثار استعمار و وابستگی اقتصادی را از چهرهٔ اجتماعی خود بزدایند تا بتوانند زمینه‌های مساعدتری برای اعتلای مادی و معنوی مهیا کنند. مادام که در مقیاس‌های ملی و جهانی ارزش ثروتهای مادی‌ومعنوی تنها بر پایه پول و تفوق تکنولوژیک استوار باشد و در این میان راه حلی منطقی یافت نشود کشورهای در حال توسعه باید با همکاری یکدیگر برای ترقی اقتصاد خود تلاش کنند و شکل فعلی تقسیم بین‌المللی کار و شرایط مبادله و الگوهای صادراتی را به نفع اقتصاد ملی خویش تغییر دهند. همه میدانیم که ادامه وضع فعلی به فقرنسبی و در برخی از مواقع بفقر مطلق کشورهای جهان سوم میانجامد .

ایران که راه نجات خود را یافته و در راه نیل به تمدن بزرگ گامهای بلند برداشته است حاضر است تجربیات‌خود را با کشورهای در حال رشد در میان بگذارد تا ازین طریق نقش خود را بنحو مفیدی ایفا کرده باشد .

اغراق نیست اگرگفته شود که قسمت عمده‌ای از تشنجات فعلی که قدرت خلاقه انسانهارا نابود یاخنثی میکند نتیجه ناسازگاری ها و تضادهایی است که بین کشورهای صنعتی وکشورهای درحال رشد بوجود آمده. همه میدانیم که امروزه جهان سوم و جنبش های ملی اثرات قاطعی در سیاست و اقتصاد جهانی بدست آورده‌اند . جنبشهای ملی امروز خصوصیاتی دارند که با خصوصیات انقلابی قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم متفاوتست. زیرا این جنبش ها از محدوده کشورها خارج شده و تقریباً یک‌سوم جمعیت جهانرا بطور دسته‌جمعی در بر گرفته است . جنبش های مذکور علیه یک کشور یا دولت خاص دنبال نمیشود ، بلکه خاصیت اساسی آن جنبه های ضد استعماری آن در یک مبارزه پیگیر در مقام تحقق استقلال توأم سیاسی و اقتصادی است بعبارت دیگر درین مرحله لزوماً مسئله مبارزه ضد استعماری با تجدید بنای اقتصادی و اجتماعی تلفیق میگردد .

در مقیاس روابط سیاسی و حقوقی، امروز ممالک در حال توسعه از اعتبار خاصی برخوردارند - برخلاف دوران استعمار که در نهایت امر اصل حق قوی بر ضعیف در پناه باصطلاح «رسالت فرهنگی» و «تمدن‌فرهنگ برتر» اعمال میشد اکنون سازمان ملل‌متحد در زمینه حقوق بین‌المللی اصل حق خودمختاری ملل و مردم را در تعیین‌سرنوشت اقتصادی و اجتماعی خویش پذیرفته‌وعلاقه باطنی خود را در محو آخرین بقایای سیستم استعماری تصریح کرده است . بعلاوه سازمانهای خاص ملل متحد مانند کنفرانس توسعه و تجارت مرکب از نمایندگان همه ممالک در حال توسعه مسائل عمده‌اقتصادی و اجتماعی این‌گروه از ممالک را در مقیاسهای ملی و منطقه‌ای و بین‌المللی بررسی ورسیدگی میکند .

دور اندیشی در بازرگانی

بی‌تردید متوقف‌ساختن جنگهای‌بازرگانی و برانداختن حصارهای فعلی تجاری‌و ثبات دروضع پولی بین‌المللی که از لحاظ جوامع در حال توسعه ضرورت حیاتی دارد . ایجاد اشتغال بیشتر در سطح بین‌المللی مستلزم تفاهم و دوراندیشی در امر بازرگانی است . در حال حاضر بهای کالاهای صادراتی کشورهای صنعتی مدام رو بافزایش است در صورتیکه همین کشورها صادرات ممالک در حال توسعه را بقیمت نسبتاً ثابتی یاارزانتر خریداری میکنند بعبارت دیگر کشورهای صنعتی ضمن صدور کالا در حقیقت بصدور تورم دست میزنند ولی حاضر نیستند برای واردات مواد خام و نیمه‌ساخته مورد نیاز خود را که از کشورهای جهان سوم‌خریداری میکنند قیمت عادلانه‌ای بپردازند. این امر شرایط نامساعدی را برای کشورهای‌گروه اخیر ایجاد کرده است بنحوی که این کشورها سالانه مبالغ هنگفتی از این راه زیان میبینند. ولی کوته‌بینانه است اگرکشورهای صنعتی تصور کنند که این امر بالمآل بسود آنان خواهد بود .

در حال حاضر سرعت افزایش ظرفیت تولید نیمی از جهان بمراتب بیش از افزایش قدرت خرید نیم دیگر است ، و معلوم نیست که بازارهای فروش این تولید اضافی را در کجا میتوان یافت مگر آنکه وسایلی جهت تقویت خرید مردم کشورهای در حال توسعه برانگیخته شود .

مورد توجه قرار داد . دهه دوم توسعه با اطلاع از ملاحظات اجتماعی توسعه اقتصادی یکی از هدفهای اساسی را در خصوص ممالک درحال توسعه حصول اشتغال مولد همراه با مزدها و حقوقهای رضایتبخش و مطلوب قرار داده است . بدیهی است باید در نظر داشت که برای بهبود وضع اجتماعی و کارآئی اقتصادی کارگران صلح و آرامش اجتماعی و اقتصادی باید بر سراسر جهان حاکم گردد .

در زمینه اقتصادی سال ۱۹۷۱ شاهد آشفتگی مالی وسیعی بود که در اساس و سیستم پولی دنیا آثار فراوانی بجای‌گذارد . وضع آشفته مزبور با ضرورتهای بازرگانی بین‌المللی مخصوصاً با نیازهای ممالک در حال توسعه هیچگونه سازگاری نداشت. وجود کمبود مداوم موازنه بازرگانی خارجی در بعضی ازکشورهای صنعتی از علل مهم این وضع نامطلوب بشمار میآید .

شیوع تورم در ممالک صنعتی موجب بالا رفتن نرخ بهره‌گشته و در نتیجه‌قرضه‌های خارجی را برای ممالک در حال توسعه‌گران میکند. بعلاوه باید در نظر داشت که ممالک صنعتی تورم و آثار آنرا به اقتصاد ممالک در حال توسعه‌که بسوی صنعتی‌کردن گام برمیدارند تحمیل میکنند با این احوال تورم درکشورهای پیشرفته صنعتی ثبات قیمتها راکه یکی از هدفهای اساسی ممالک درحال توسعه است به تزلزل میکشاند .

این تجربه تاریخی را باید قبول‌کرد که سیستم پولی جهانی آثار وسیعی براقتصاد ملل باقی میگذارد . لذا برای حفظ منافع توده‌های مردم در ممالک در حال پیشرفت و تضمین استفاده مداوم این ممالک از منابع مالی جهانی و ایجاد با همکاری کلیه کشورهای جهان یک سیستم تجارت جهانی که از نوسانات غیرعادی فارغ باشد باید بحل مسائل پولی و اقتصادی در مقیاس جهانی و بموقع همت‌گماشت .

بحران پولی و طبقه کارگر

بیمورد نیست درین جا توضیح دیگری نیز در باره بحران پولی و آثار آن بر اقتصاد ممالک در حال توسعه و خصوصاً طبقات کارگر بدهم . چون کار عاملی است که هم مولد است و هم قدرت مصرف را در قسمت عمده جامعه بوجود میآورد لذا آنرا باید از نظرگاههای کارآئی اقتصادی و رفاه اجتماعی

آزاد کردن این منابع عظیم مادی و انسانی در جهانی که در آن میلیونها خانواده اصولا مسکن و مأوائی ندارند وبرای تأمین خوراك خود نیازمند سرمایه‌گذاری در توسعه منابع آب و ابزارهای کشاورزی میباشند ، کمك عظیم و ارزنده است .

ایران بسهم خود دراین کار پیش‌قدم شد و چندسال پیش معادل یکروز از مخارج نظامی خویش را که به هفتصدهزاردلاربالغ میشد برای مبارزه با بیسوادی در اختیار یونسکو گذاشت ولی متأسفم که بگویم جزیکی دوکشور ، ممالك دیگر دراین کار بما تأسی نکردند .

کنترل جمعیت

یکی از مشکلات مهم جهان سوم‌آنست که پیشرفت اقتصادی و اجتماعی راهنگامی آغاز میکند که علاوه بر مشکلات مالی و سیاسی و نابرابریهای چشم‌گیر در مقیاس جهانی با مسائل جمعیت زیاد و آهنگ رشد سریع جمعیت نیز روبروست لذا میتوان آثار نامساعد جمعیت را درپدیده‌رشداقتصادی و رفاه اجتماعی نادیده‌گرفت . ممالك درحال توسعه باید از یك طرف در اعتلای اقتصاد و فرهنگی خویش سخت بکوشند و همه‌منابع و مقدورات خویش را بخدمت این رسالت بزرگ بگذارند ، و از طرف دیگر با اجرای برنامه‌های مؤثر تنظیم خانواده رشد جمعیت را تحت نظم درآورند و باین‌ترتیب تدریجاً شتاب رشد تولید را از آهنگ رشد جمعیت سریعتر کرده و بر آن مبنا امکان زیست بهتر برای مردم فراهم آورند .

توسعه اقتصادی و بالنتیجه بهبود وضع کارگران در سراسر جهان بستگی بعواملی دارد که از محیط کار و زندگی آنان فراتر میرود و احتیاج به مساعی مجدانه‌ای در سطح بین‌المللی دارد . بی‌تردید تفاهم در جهت خلع‌سلاح عمومی در سرلوحه چنین اقداماتی قرار میگیرد ، زیرا این امر موجب آن خواهد شدکه منابع عظیمی که اکنون صرف تسلیحات میشود آزادگردد .

خلع سلاح :

ولی امید به پیدا کردن راه حلهای عملی در جهت خلع سلاح عمومی وتخفیف بحرانهای بین‌المللی را نباید از دست داد زیرا اکنون بقای تمدن بشری و بهبودزندگی مردم سراسر جهان در گرو تفاهم بین‌المللی است .

موفقیت جامعه بین‌المللی در مبارزه با عقب ماندگی اقتصادی و اجتماعی رابطه نزدیك با تلاشهای این جامعه برای حفظ صلح و امنیت بین‌المللی دارد و قطعاً بهمین مناسبت‌بوده است که دهه ۷۰ از طرف سازمان ملل متحددرعین حال بعنوان دهه دوم توسعه و دهه خلع سلاح اعلام‌گردیده است .

برنامه های ایران

بگذارید در اینجا بکمال اجمال به‌تجربه مملکت خودمان اشاره کنیم . ما که مدرنیزاسیون و توسعه اقتصاد و صنعت را از سالها قبل آغاز کرده‌ایم باین نکته توجه داشتیم که کاربرد تکنولوژی مدرن که معرف تکامل انقلابی فرهنگ در دوران معاصر است در همه زمینه‌های زندگی اجتناب‌ناپذیر است. یکی از مقاصد غائی ما آن بوده که نوسازی جامعه و پیشرفت اقتصادی و کاربرد تکنولوژی و صنعتی کردن کشور را در خدمت بهزیستی و بهروزی انسانها درآوریم و بر آن مبنا روابط نوین اجتماعی را چنان متحول سازیم که علم و صنعت در آن فقط نعمت و آسایش ببارآورد. ما بخوبی احساس کردیم که جهان سوم منجمله کشور ایران فقط با تنظیم و تدوین برنامه عمرانی و رشد اقتصادی بعنوان تحقق آگاهانه پیشرفت طبق نقشه خواهند توانست منابع انسانی و مادی خود را بسرحد کمال بسیج نماید و آثار عقب‌ماندگی را از چهره اقتصاد و اجتماع خویش بزدایند .ما بدرستی توجه کردیم که بدون آنکه دولت اهرمهای اساسی اقتصاد را در دست داشته و صنایع اساسی را کنترل نماید و مقررات و قوانین اقتصادی و مالی را طبق پیش‌بینی‌های برنامه تنظیم و بکاربرد نظم و انضباط برنامه‌ای امکان‌پذیر نمیتواند بود . از طرف دیگر روشن بود که دمکراتیک کردن شیوه زندگی و تعمیم اصول دمکراسی سیاسی و اجتماعی بجای روابط کهنه تولیدی و نظام ارباب رعیتی و اعطای آزادی به زنان و توسعه انجمنها و سندیکاها و تقویت سازمانهای محلی منتخب مردم کوشش در رفع برابریها و استثمار فرد توسط فرد و سهیم کردن کارگران درحاصل فعالیتهای خویش و بدست‌آوردن هدفهای اجتماعی از برنامه‌های توسعه اقتصادی کشور از طریق استراتژی توأم رشد اقتصادی و گسترش اشتغال از جمله اقدامات مهم اجتماعی است که بدون آنها اعتلای اقتصاد جامعه در رفاه عمومی مقدور نیست ما در پرتو انقلاب اجتماعی ایران که لابد شما نمایندگان محترم ذکر مجمل آنرا شنیده‌اید توانسته‌ایم بهمه ضروریهای یادشده تحقق بخشیم. مبانی اقتصادی و اجتماعی انقلاب ایران را همان ضرورت‌ها که واجد جنبه تاریخی است‌تشکیل میدهد. ما بدرستی دریافته‌ایم که در وضع کنونی دولت آگاهانه و طبق نقشه باید تأمین کننده خواسته‌های کارگران و کشاورزان و در عین حال برآورنده هدفهای دور و آینده کشور در خصوص استقلال اقتصادی باشد. بر این اساس ما از راههای تند و افراطی در رابطه کار و سرمایه که منجر به استثمار فردی میشد پرهیز کردیم و در عوض کار و سرمایه را طبق انضباط برنامه‌ای هدایت نمودیم . در این مورد ما حتی دست به‌اقدامی زدیم که از نظر تأمین منافع طبقه کارگر جنبه کاملا انقلابی دارد و نمونه آن تصمیمی‌است که در سه هفته پیش در باره فروش قسمتی از سهام کارخانه‌ها در وهله اول به کارگران و سپس به سایر مردم اتخاذ شد . این با خصوصیات و شرایط اجتماعی رشد در کشورهای جهان سوم و منجمله کشور ما کاملا سازگاری دارد زیرا اگر قرار باشد ما الگوهای غربی را در رابطه کار و سرمایه بپذیریم و بحرانهای ناشی از آن روابط را بحساب رکود و توقف اقتصاد جامعه جبران کنیم بجای جبران عقب‌ماندگی خویش برآن خواهیم افزود .

موفقیت انقلاب سفید ایران

ما در پرتو انقلاب سفیدمان موفقیت چشمگیری در زمینه توسعه اقتصادی بدست آوردیم و طی دهسال گذشته به نرخ‌های رشد کم‌سابقه‌ای دسترسی پیدا کردیم ازجمله سال گذشته رشد تولید ناخالص ما بقیمت‌های ثابت ۱٤/۳ درصد بود .

از طریق گسترش بسیار سریع آموزش و پرورش که رشد سالانه بحدود ده درصد بطور متوسط رسیده و در تعلیمات عالی و آموزش حرفه‌ای و فنی چندبرابر آن توسعه حاصل شده زیر بنای علمی و فنی نیرومند و وسیعی رابرای توسعه صنعتی کشور بوجود آوردیم و باتشویق و توسعه پژوهش‌ها و تحقیقات علمی خصوصاً در رشته‌هایی که در آن تفوق یا امتیاز نسبی داریم چون نفت‌وپتروشیمی ـ کشاورزان صنایع سبک و بعضی از شاخه‌های بهداشت و پزشکی و تخصیص سهم بیشتری از درآمد دائم‌التزاید ملی باین کار توانسته‌ایم متدرجاً

در دنبال استقلال سیاسی که خوشبختانه از دیرباز از آن برخوردار بوده‌ایم از استقلال اقتصادی و بالاخره استقلال تکنولوژیک که شرط اصلی دوام و استمرار رشد و توسعه است بهره‌مندگردیم . باعتقاد ما تجربه‌ای که ما در پهنه حیات ملی خود بدست آورده‌ایم تا حدودی وسیع بتواند در عرصه زندگی بین‌المللی مورد بهره‌گیری قرارگیرد. همچنان که سپاهیان دانش ، ترویج و آبادانی و نظایر آن در داخل مرزهای ملی ما علم وفن زندگی نوین را از مناطق آباد به مناطق کم‌توسعه و عقب‌مانده انتقال میدهند .

لژیون خدمتگزاران بشر که کشور ما در تشکیل آن سهم و کوشش خاص داشته است و همچنین کارشناسان بین‌المللی که امیدواریم با توسعه برنامه‌های چندجانبه کمکهای فنی شماره آنها پیوسته بیشتر شود. میتواند حامل و ناقل علوم و تکنولوژی جدید ازکشورهای پیشرفته به ممالک درحال رشد عالم باشند .

امید ما آنست که کمکهای دوجانبه هم هرچه بیشتر با کسب الهام از فلسفه کمکهای چندجانبه و با همان منطق توسعه‌پذیر و هدفش بجای افزایش وابستگی اقتصادی و صنعتی ممالک در حال رشد بکشورهای توسعه یافته تأمین استقلال و اتکاء و اعتلای کشورهای اخیر از جهت علمی و فنی و به تبع آن جهات صنعتی و اقتصادی باشد .

مادراداره مملکت وحکومت برمردم روشی را پیش گرفته‌ایم که همیشه منافع اکثریت‌مردم که‌بالطبع کارمندان ، کارگران وکشاورزان هستند دردرجه اول اهمیت وتوجه‌قرارگیرد.

ضابطه اصلی درتصمیم گیریهای دولتی اعم ازاقتصادی واجتماعی منافع این‌گروههای اصلی اجتماع است وباین جهت است که کارگران وکشاورزان مااین اطمینان رادارند که‌دولت باکمال آگاهی وهشیاری مدافع منافع آنان است وسود جویی فردی نمیتواند منافع ومصالح آنانرابخطربیاندازد .

تشویق وترغیب روحیه همکاریهای سه‌جانبه بین دولت و کارگرو کارفرما از اصول اساسی کارماست درسطوح مختلف از پائین‌ترین تا بالاترین‌سطوح روحیه‌سه‌جانبه همکاری کردن Tripartisme تقویت میشود . زیرابدون‌چنین تماس نیل باهداف پیشرفت امکان پذیر نخواهد بود . بهمین جهت فعالیتهای سندیکایی مورد تائید است وپیشرفت‌های‌اخیر درزمینه گسترش سندیکاها دلیل بارزاین‌مدعی است

درزمینه تأمین اجتماعی سیاست متخذه درکشورمن براساس برقراری وتوسعه انواع بیمه‌های اجتماعی مستقراست تااز این طریق کلیه افراد مردم نسبت به‌آینده احساس‌تأمین نمایند وترس‌از فردااز دل افراد ایرانی‌زدائیده شود . البته بااستفاده از تجربیات سایرملل یک سیستم کامل تأمین اجتماعی تدریجاً درایران برقرارمیشود وحتی شاید روزی پارا ازین هم فراترنهیم وآنچه را که‌تحت عنوان حمایت اجتماعی مدنظرداریم برقرارکنیم که دیگری‌مانندبیمه آموزش‌راهم دربرداشته‌باشد .

مادرایران معتقد به‌دمکراسی اقتصادی هستیم که‌مبنای آن ایجاد اشتغال مفیدومولد برای کلیه افراد جمعیت فعال است بطوریکه همه افرادی که درسنین فعالیت هستند این فرصت را داشته باشند که‌درزندگی‌اقتصادی کشورسهیم‌باشند ودرتولید مشارکت داشته باشند وهمه مردم بتوانند از منافعی که‌تولید بوجود میآورد سهمی‌ببرند زیرا نمیتوانیم قبول کنیم که‌منافع تولید انحصارگروه معین و محدودی باشد درکشاورزی زارعین را صاحب زمین کردیم ورژیم ارباب رعیتی را ملغی نمودیم وامروز کلیه کشاورزان مملکت به تولید اشتغال دارند ودرتعاونیهای روستائی که‌روزبروز قوی میشوند وشرکتهای سهامی زراعی که‌بدست زارعین اداره میشوندوتولید درمقیاسهای‌بزرگ مینمایند ودولت همه گونه کمکهای فنی ومالی ومتخصص دراختیار آنها میگذارد تابه امرتولید و کسب‌منفعت بپردازند .

حمایت ازکارگران و کارمندان

مامعتقد هستیم که‌مؤثرترین حمایتی که کارگرو کارمند میتوانند از دولت بگیرند حمایت درزمینه مزدودرآمد واقعی است لذا برای پائین‌ترین سطوح مزدبگیران دولت با برقراری حداقلهای مزد ملی وصنعتی حمایت خود را بایشان عرضه میکند ، از لحاظ‌مهارت وشایستگی بااجباری کردن روش طبقه‌بندی وارزشیابی مشاغل درکارگاهها از کارگران ماهرونیمه ماهرحمایت مینماید وبانظارت‌دقیق برقیمتها قدرت خرید گروههای کم درآمدرا حفظ میکند وبالاخره بایک سیاست مالیاتی مؤثرتوزیع عادلانه‌تردرآمدها راممکن میسازد

امروز مهمترین سیاستی که‌دولتها باید اتخاذ نمایند سیاست درآمد است بااتخاذیک سیاست درآمد صحیح است که‌میتوان هم توزیع عادلانه درآمدها وهم درنتیجه رفاه عمومی را تأمین نمود وهم وضع اقتصاد کشور را متوازن ومتعادل نگاه داشت .

درکشورایران که‌بسرعت صنعتی‌میشود توجه خاص به‌گسترش روابط صنعتی منطقی ومتناسب باخصوصیات ملی مامبذول میگردد:

سهیم شدن کارگران درمنافع کارگاهها

درصنعت از دهسال پیش کارگران را در منافع کارگاههای صنعتی وتولیدی سهیم نمودیم وازین راه تا ۲۰ درصد منافع کارگاهها بین کارگران براساس پیمان دسته جمعی توزیع میگردد واین روش نه تنها درآمدواقعی کارگران را بالا برد وآنانرا درمنافع کارخانه سهیم کرد بطوری که درسال گذشته بطور متوسط معادل دوماه مزد نصیب کارگران شد بلکه سطح بهره‌وری را درصنایع بالا برد ویک روح همکاری وصمیمی بین مدیران و کارگران بوجود آورد . بدنبال همین فلسفه دمکراسی اقتصادی این امکان را بکارگران درمرحله اول وسپس بمردم بطور کلی دادیم که باخرید سهام صنایع موفق وپرسود از منافع این صنایع مستقیماً بهره ببرند .

آقای دبیر کل درسخنان خود به موضوع شرافت انسانی تکیه کردند . من میخواهم بخصوص از این تذکرایشان استقبال کنم زیرا این اصل بنیاد معنوی واخلاقی تمام آن اصلاحاتی درکشورماست که بدان اشاره کردم ما بااین اصلاحات نه تنها خواستیم وضع مادی ورفاه زندگی کشاورزو کارگرایرانی را بهبود بخشیم ، بلکه بخصوص خواستیم اورا از حداکثرشرافت وحیثیت انسانی برخوردار سازیم ما خواستیم جامعه تازه‌ای درکشورخود بسازیم که درآن انسان فقط ابزاری درخدمت پیشرفتهای ضروری صنعتی ومادی نباشد، بلکه درعین این کوشش شخصیت واصالت انسانی اووارزشهای جاودانی فکری واخلاقی وی که ضامن حیثیت معنوی نوع آدمی است محفوظ بماند وحتی بالاتربرود .

موازی بااستقرار دمکراسی درزندگی اقتصادی جامعه ایرانی بدنبال این فکرنیز بوده‌ایم که پایه‌های اقتصاد دمکراتیک را هم بنانهیم وآن عبارت از اینست که تمام عواملی که جنبه تعیین کننده قیمتها راداشته باشند از قبیل منابع اساسی زیرزمینی ومنابع عمده ثروت روی زمین مثل جنگلها - آبهای جاری روی زمین ویاآبهای زیرزمینی ونفت و نیزصنایعی که جنبه صنعت مادردارند ورشد وسلامت سایرصنایع بستگی به صحیح اداره شدن ورشد متناسب آنها دارد بوسیله دولت که نماینده جامعه است وبنفع ملت اداره شود وبدین طریق هم از اختلالات ممکن درشئون اساسی صنعت که نتیجه اصطکاك منافع خصوصی است احتراز شود وهم صنایع مادر طبق برنامه توسعه وگسترش پیدا کند تا صنایع دیگربتوانند روی اساس آماده‌شده‌ای بدون‌وقفه توسعه یابند مکمل این‌طرز فکردید تعاونی است که کشورمادرکلیه شئون وارد میشود . پایه وزیربنای اقتصاد ما باید براساس اصول تعاونی استقرارپیدا کند زیرا فقط در یک سیستم تعاونی است که میتوان یک اقتصاد دمکراتیک را بنانهاد . لذا تمامی تلاش ما براینست که درکلیه شئون فعالیتهای اقتصادی جنبش تعاونی را پیش ببریم وسطح آموزش تعاونی خود را به کلیه گروهها گسترش دهیم بطوریکه حتی کودکان دبستانی هم درسرکلاس آموزش تعاونی هستند وبدین ترتیب برای جامعه ایرانی افرادی آماده نمائیم که زندگی اجتماعی خود را در شکل تعاونی ببینند وبآن اعتقاد راسخ داشته باشند .

آلودگی محیط زیست

امیدواری ما آنست که برخلاف دهه اول توسعه که‌نتایج بسیج منابع در کشورهای درحال‌توسعه را نصیب ممالک پیشرفته‌نمود وباز هم دوروتسلسل فقروغنا را حفظ کرد دروهه دوم توسعه باروشن بینی دولتهاوتلاش ملل جهان سوم بهدفهای خود نائل آیدونقطه عطفی را درهمکاری بین المللی نوجود آورد.

مسئله‌ای که‌نباید درهیچیک ازطرحهای مربوط به آینده کاروحیط آن نادیده گرفته شود موضوع محیط زیست وآلودگی آن است.

امروزه دیگراین مسئله برای جامعه‌بشری یک امرتشریفاتی نیست بلکه یک‌موضوع حاد وتاحد زیادی خطرناك است که‌سیباید همچون مسئله تأمین‌سواد غذایی برای بشربصورت‌یک مسئله مرگ وزندگی مورد توجه قرارگیردوقبل از آنکه حکومت ماشین جامعه بشری را ازاین راه بسوی یک فاجعه واقعی سوق دهد راهی برای مواجهه باآن یافت شود. میدانیم که جامعه تکنوکرات مدرن انسان را پیوسته از طبیعت دورترمیکند ولی این دوری مانع این واقعیت نمیشود که‌بهرحال طبیعت بطوردائم پیرامون ما را فراگرفته است وما چه بخواهیم وچه‌نخواهیم بایداین عاملی راکه‌درمحاسبات خود غالباً فراموش میکنیم درنظرداشته‌باشیم وازخواب کردن بیرحمانه آن خودداری کنیم این مخصوصاً وظیفه کشورهای درحال رشد است که‌درطرحهای‌خود برای پیشرفت توسعه این نکته را از همان آغاز درنظربگیرند و برنامه‌های خویش رابارعایت کامل‌مقتضیات محیط سالم زیست تنظیم کنند.

از اینکه برنامه جهانی اشتغال که‌مبتکر آن سازمان بین‌المللی کار بوده است ومورد تائید مجمع عمومی سازمان ملل متحد قرار گرفته وجزء استراتژی توسعه برای دهه دوم قبول شده است کمال خوشوقتی را داریم و برای سازمان بین‌المللی کاردراین راه‌آرزوی موفقیت داریم مابسهم خود درایران بالابردن سطح اشتغال را هدف اصلی برنامه پنجم عمرانی قرارداده‌ایم واز اینکه درچهارچوب طرح آسیایی نیروی انسانی ایران از همفکری وهمکاری فنی سازمان بین‌المللی کاربهره‌مند شده است حق شناسی عمیقی داریم.

همکاری کارشناسان سازمان بین‌المللی کار

همکاری هیئت کارشناسان سازمان بین‌المللی کاربادولت ایران بمنظورتنظیم استراتژی اشتغال دربرنامه عمرانی پنجم و همچنین کمکهای فکری وفنی این سازمان طی ۲۵ سال گذشته درتنظیم قوانین ومقررات اجتماعی کشورایران همه معرف علاقمندی سازمان بین‌المللی کاردربرآورده شدن‌هدفهای گسترش عدالت اجتماعی وبهبود زندگانی زحمتکشان جهانست وما این علاقه‌وپی‌گیری را میستائیم.

دراین فرصت مایلم از مساعی ارزنده هیئت هیرش درایران درزمینه مطالعات‌مربوط کار وتوزیع بهتر درآمد ه گزارش آن مسلماً درتهیه برنامه پنجم ماژرد استفاده‌قرارخواهد گرفت تقدیر کنم.

خوشبختانه گزارش مدیرکل‌دفتر بین‌المللی کاربه این اجلاسیه نیز حاکی از توجه عمیق سازمان بین‌المللی کاردررفع نابرابریها وتبعیضات اجتماعی وارتقاء زندگی ورفاه کارگران واعتلای ارزشهای معنوی و مولدین واقعی ثروت درین عصرانقلاب و تکنولوژی وسایرمسائل ومشکلات اجتماعی است. امیدواریم که‌مشاورات شما دراین اجلاسیه درنیل بدین هدف ارزنده وتوصیه تدابیرگرم جهت کاربردتکنولوژی درخدمت رفاه وآزادی بشرباموفقیت قرین گردد وبرای شما توفیق آن‌حاصل آید که مساعی دولتهای خویش را درتائید کوششهای سازمان بین‌المللی کاردرراه بهبود شرایط زندگی و کارکارگران جهان بیش از پیش تجهیز نمائید.

هدف از انتشار مجله

تحولات صنعتی و کشاورزی بسرعت مراحل تکامل را میپیماید وبدنبال آن قشرهای جمعیت هرروز درشرایط تازه‌تر با مسائل وپیچیدگیهای زندگی جهان‌نو درگیریهای بیشتری پیدامیکند .

صنعت نو ، نیروی آموزش یافته میخواهد واین آموزش در سطوح ابتدائی تا بالاترین مراحل تحصیلی نیازمند دگرگونی خاصی است تا پاسخگوئی نیازهای پیچیده جامعه صنعتی باشد . صنعتی شدن نیز خودمسائلی پدید میاوردکه پاره‌ای از آنها مسائل عمومی هر کشور صنعتی شده وبرخی دیگر مسائل خاصی‌است‌که تابع اوضاع واحوال اجتماعی واقتصادی همان‌کشور میباشد .

ما که در آستانه صنعتی‌شدن هستیم باید بامسائل عمومی واختصاصی ناشی از تحولات صنعتی کشور آشنا گردیده و کوشش کنیم که بموقع درحل آنها اهتمام ورزیم وبا استفاده از تجربیات دیگر کشورها از بروز این قبیل مسائل درآینده پیشگیری کنیم .

نیل بدین هدف منوط به‌اطلاع وآگاهی قبلی ازاین مسائل میباشد .

فی‌المثل در حال‌حاضر باید بدانیم که سهم کار ازتولید چیست وتا کجا باید پیش رود ؟آنجاکه درآمدها جوابگوی نیازهای عمومی طبقات کارگر نیست چه اقداماتی باید صورت گیرد ؟ بهره‌گیری ازمزایای یک جامعه روبترقی راچه روشهائی باید تأمین کند ؟ برای شرکت درچنین جامعه فعالی‌حداقل شرایط چیست ؟ چگونه باید بآموزشهای موردنیاز مجهز گردید ؟ اینها وصدها سئوال نظیر اینهاکه هرروز نیز تنوع ودامنه بیشتری پیدامیکنند مغز هرفرد فعال وشریک در تلاشهای اجتماعی را بخود مشغول‌میدارد کارگر میخواهد از موقعیتهائی که وضع جدید اجتماعی دراختیار او گذاشته است آنچنان بهره‌گیرد که جائی برای‌استثمارش باقی نماند وکارفرما طالب چنان وضعی است که در بازارهای داخلی و خارجی کالای او از حیث قیمت ومرغوبیت فرصت عرض‌اندام بیشتری داشته باشد .مرزهای دقیق این منافع بنحویکه مصالح اجتماعی راهم دربرداشته باشد کجاست ؟

جواب اینست که درهرمورد باید بدانیم با کدام صنعت ؟ درچه زمانی ؟ درچه منطقه‌ای وباچه اوضاع واحوالی این مسائل مطرح میشود ؟ حکمی که نسبت به صنایع‌فلزی دریک بازار انحصاری داده‌میشود با نظری‌که نسبت بصنایع دستی دریک منطقه بیکاری زده داده میشود قطعاً تفاوتهای آشکاری پیدامیکند .

مامیخواهیم صنایع خود را توسعه وتنوع بخشیده وبرای کشور خودهویت خاص داشته باشیم . مامیخواهیم از مزایای تحولات صنعتی وکشاورزی واجتماعی همگان‌برخوردار شوند وبه تناسب نقشی‌که برای تولید بعهده دارند هرکس سهم مناسب خود را عاید‌کند و درجمع میخواهیم برای‌همگان رفاه تأمین کنیم .

برای تأمین این نظریات‌هرکس بنابا‌طلاعات .سلیقه واوضاع واحوال‌راهی‌میاندیشد که مسلماً همه‌آنها راه وصول بمقصود نیست اما تردیدی هم‌نداریم که‌درمیان‌طرق‌پیشنهادی وآنچه بنظر افراد میرسد راههای سالم ومنطقی زیاد است .

برای پاسخ‌گفتن به‌کلیه این نیازها ضرورت میکند که قبلا این مسائل بنحو مطلوب مورد بررسی ومطالعه قرار گیرد وجوانب گوناگون ومختلف آن از طرف پژوهندگان واهل فن مورد بررسی ومطالعه قرارگیرد .

انتشار مجله‌ای‌که بتواند این مسائل رامورد بررسی قرار داده وافق‌های نوینی دراین جهت برروی طالبان این قبیل مسائل بگشاید میتواند قسمتی ازوظیفه را بعهده گیرد .

درواقع امرمجله حاضر درحقیقت میدانی است برای عرضه این نظریات برای بحث و تبادل‌نظر وبالاخره برای‌آموزش وآگاهی آنهاکه راه‌حل مسائل را به تکنیک‌وبررسی‌محتاج میدانند .

خوشبختانه این‌بار مجله کار وتأمین اجتماعی درشرایطی میان مطبوعات ظاهر میشود که ازپیش برای مباحث آن سازمانهای تحقیقی کافی چه در وزارتکار وامور اجتماعی وچه در سازمانهای وابسته بوجودآمده است وبرخلاف گذشته که‌انتشار منظم این مجله مقدور نگردید این‌بار خوانندگان وصاحب‌نظران میتوانند انتظار نشر مرتب آنرا داشته باشند .

صفحات این‌مجله برای انعکاس نظریات فنی وعلمی ارباب فن . اساتید محترم . کارفرمایان‌وکارگران اختصاص داردوهیئت تحریریه‌از ایشان صمیمانه دعوت بعمل میاورد که از ثمرات تحقیق وتجربیات خود خوانندگان علاقمند مارا بهره‌مند سازند .

نظری بر برنامه ریزی نیروی کار

از جعفر سپهر

هدف اساسی از تهیه یک برنامه جامع نیروی کارآنست که برای افراد یک اجتماع موجبات زندگی بهترو مناسبتر را فراهم ورفاه مادی آنهارا تأمین کنیم بااین فرض چنین برنامه‌ریزی اجبارا بمیزان یک جمعیت . بکیفیت توزیع سنی . جغرافیائی و حرفه‌ای آن و بالاخره بمعلومات و خواستها واستعدادهای این چنین جمعیتی بستگی پیدا میکند و بالاتراز همه خواستهای یک جمعیت است که به برنامه‌ریزی نیروی کار جهت میدهد.

دربرنامه‌ریزی نیروی کاربهریک از دو طریق زیر میتوان تکیه کرد .

اول : تهیه برنامه براساس امکانات مادی یعنی میزان سرمایه‌ها و توجه برشد صنایع و کشاورزی موجود وازاین رهگذروبطور تبعی تعیین تکلیف برای آن عده از نیروی فعال که برای رشد بیشتر مورد نیاز خواهد بود .

دوم : تهیه برنامه براساس کم و کیف جمعیت فعال و تخصیص امکانات برای جذب و بکار گرفتن این نیرو بنحویکه خوداین نیرو را سرمایه تلقی کرده موجباتی فراهم کنیم که از هر واحد آن حداکثر استفاده بعمل آید از همین ابتدا پیداست که انتخاب هریک از دو طریق به تنهائی مشگلی را حل نمیکند زیرا در حد اعلای سادگی نیز برای اشتغال یک جمعیت بهر صورت نمیتوان از سرمایه (بصورت ابزار و ماشین‌آلات ساده) صرفنظر کرد حتی درکارهای عمومی مثل ایجاد جاده‌های خاکی . ایجاد جنگل . حفرکانال .ایجاد قنوات و غیره . نیز بتناسب شاغلین . ابزار وآلات کم قیمت نیازمندیم . طرح این دو طریق نیز بدانجهت صورت نگرفته است که یکی را بطور مشخص در مقابل دیگری قرار دهد بلکه اهمیت این دو نظر از جهت هدفی است که دریک برنامه جامع نیروی کار تعقیب میشود بااین حساب از همین ابتدا باید دید از برنامه جامع نیروی کارچه میخواهیم ؟

برنامه را تهیه میکنیم تا بدانیم برای رشد صنایع در منطقه یا مناطق معین چه تعدادی متخصص و باچه خصوصیاتی میخواهیم یا حدف آنست که برای نیروی کار معین دریک منطقه چه صنعتی با چه خصوصیاتی مورد نیاز است درمثالهائی که کار شناسان برنامه‌ریزی میاورند اشاره بنقاطی رفته‌است که نیروی کار موجود در محل بعلت تخصص و استقرار خود عامل اساسی برای ایجاد و جذب صنایعی بوده است که باکم وکیف این نیروتطابق داشته است .

نسبت باین امر بحث بیشتری مورد نیاز است. نیروی کار موجود دریک محل که در طول زمان درازی درآن منطقه مستقر بوده است مسائل زیادی را حل کرده که از آنجمله است مسئله مسکن . تأسیسات شهری . مدارس . بیمارستانها . تفرجگاهها که ایجاد چنین تاسیساتی دریک منطقه نوسرمایه های بسیارهنگفتی را میطلبد و بفرض که امکان تدارک چنین تاسیساتی فراهم گردد مهاجرت نیروی کاریک منطقه معمور بیک منطقه تازه موجب میگردد که امکانات از پیش فراهم شده مبداء مهاجرت مهمل و عاطل مانده وبدنبال مهاجرت هرگروه و هرروز در بخش از فعالیتها رکود وسیعتر و دنباله‌دارتری پیدا شود در حقیقت پیدایش یک بیکاری جزئی دریک قسمت روز بروز موجبات بیکاریهای افراددیگر را فراهم سازد همانطورکه عکس این مطلب نیز صادق است دریک منطقه نوبنیاد بااشتغال هر گروه بعلت نیازمندیهائی که این گروه دارد صنایع و خدمات جدیدی مورد نیاز واقع میشود و زمانی که شاغلین جدید خدمات مورد تقاضا را عرضه کردند خود خواهان کالاها و خدمات دیگری میشوند که این رشته مرتبا گسترش مییابد .

تفصیل فوق روشنگر این حقیقت است که تهیه برنامه براساس کم و کیف یک جمعیت خود لیز دارای منطقی است که از واقعیات اقتصادی نیز باندازه کافی بهره دارد و حداقل صرفه‌جوئیهای تاسیساتی زیادی دارد ضمن اینکه از لحاظ حفظ خانواده‌ها بدورهم ارزشهای انسانی بیشتری رانیز ملحوظ میدارد . شرح دو طریق پیش گفته که در ابتدا تفاوت زیادی را نشان نمیدهد در عمق مسائل زیادی را مطرح میکند بهرصورت همانطور که در بالاگفته شد شاید ترکیبی از این دو نظر راه حل مسئله را بدست دهد اما هرجامعه بسلیقه وحسب نیاز خود ممکن است بیکی از دواصل بیشتر تکیه کند دربرنامه چهارم ماکه آخرین سال خودرا طی میکند شاید بیشتر باصل اول توجه شده بنابراین درابتدای برنامه پنجم محتملا مسائل پیچیده‌تری از نیروی کاررا باید حل و فصل کنیم .

نسبت بکشورهائیکه در کاردگرگونی ازیک حالت اجتماعی ساکن و یک اقتصاد سنتی بوضع یک اجتماع پر جنب وجوش و یک اقتصاد فعال شتاب میکنند و دراین تحول و شتاب هریک راهی را برگزیده‌اند نکته مشترکی بچشم میخورد وآن اینست که درابتدای این حال معمولا فعالیتهای اساسی آنها بر محور یک صنعت که متکی بیک امکان معدنی وسیع است میچرخد این صنعت که نسبت بصنایع بومی یک صنعت پیشرووقادربرقابت در سطوح وسیع است امکان اصلی صادرات وبعبارت دیگر معمولا تنها و بامهمترین منبع جلب ارز خارجی است .

دراین وضع خاص برخی از صاحبنظران راعقیده برآن بوده است که برنامه‌ریزی را باین رشته پیشرو محدود کرد و سایر فعالیتها را بحال خود بگذاریم تادر جوار این فعالیت اساسی امورخورا همگام کنند این نظر براین اصل متکی است که تنها دراین چنین فعالیتها امکان محاسبه‌وبرنامه‌ریزی سوجوداست تبعیت از چنین فکری موجب میگردد که تنها آندسته از نیروی کاریک کشور که‌دراین فعالیت اشتغال دارند از ثمرات برنامه‌ریزی منتفع گردند و سایر گروههای جامعه‌به‌حسب قرب و بعد از صنعت اصلی از برنامه‌ها بهره‌مندی حاصل کنند درحالیکه توجه به نیازهای یک جمعیت و تأمین این نیازها بگسترده‌ترین شکل آن مستلزم رعایت این نکته است که بمسائل زیادی از جمله مسئله مهاجرتهای داخلی . وضع اشتغال فارغ‌التحصیلان درجات مختلف تحصیلی توجه زیادی مبذول گردد مهاجرت‌های داخلی معرف این حقیقت است که مبدأ مهاجرت امکانات حفظ جمعیت خود را ندارد و اما معلوم نیست که مقصد مهاجرت امکانات

جذب و حل مسئله مهاجرین راداشته باشد بخصوص وقتی از جهت سطح اطلاعات و نحوه زندگی بین مقصد و مبدأ مهاجرت تفاوتهای زیادی وجودداشته باشد . جذب مهاجرین درزندگی اجتماعی و روزمره مقصد بسادگی انجام نمیپذیرد کارشناسان برنامه‌ریزی نیروی کار چنین اظهار عقیده کرده‌اند که افرادی که ازیک نقطه بنقطه دیگر مهاجرت میکنندبآمادگی های فکری و فرهنگی قبلی نیاز دارند بخصوص وقتی مبدأ مهاجرت روستاها و مقصد شهرهای بزرگ هستند آمادگی‌های فکری و فرهنگی قبلی کارجذب مهاجرین را تسهیل میکند مسئله پراهمیت در کار تنظیم مهاجرت‌های وسیع داخلی آنست که بدانیم معاش امواج پی‌درپی مهاجرین چگونه تأمین میشود آیا این توسعه سطح اشتغال است که تازه واردین را جذب میکند یا امکانات ناچیزمهاجرین قبلی است که معاش مهاجرین بعدی را جوابگوست درصورت اول مهاجرت امری طبیعی و درصورت‌دوم در حقیقت مهاجرت‌ها تحمیلی برمزدهای ناچیز و موجبی است برای تنزل سطح زندگی مزدبگیران و حاصل آن انتقال فقر از مناطق عقب مانده یک کشور بشهرهای بزرگ است .

وضع مهاجرت در ایران

در بررسیهای دقیق اداره کل آمار نیروی انسانی که برای فصل اول سال ۱۳۴۸ صورت گرفته و نتایج آن در نشریه شماره ٤٤ این سازمان منتشر گردیده است نسبت بمهاجرت درایران نتایج زیر اعلام گردیده است :

مقصد مهاجرت در سطح کشور چه بطرف شهرها باشد و چه بطرف روستاها . بطورکلی تحرک از جانب روستاها بیش از شهرها انجام گرفته است. ولی طبق جدول زیر مهاجرت در سطح شهرهااز طرف شهریان بیش از روستائیان بوده است بعبارت دیگر مهاجرت بطرف شهرها از مراکز جمعیت پنجهزار نفر ببالا بیش‌از مهاجران مراکز جمعیت کمتراز پنجهزار نفر صورت گرفته است .

توزیع نسبت مهاجران بر حسب نقاط مختلف و جنس سال ۱۳۴۸

جنس	جامعه شهری					جامعه روستائی				
	تعدادمهاجران	درصد	ازشهر	ازروستا	خارج‌از کشور	تعدادمهاجران	درصد	ازشهر	ازروستا	خارج‌از کشور
مردوزن	۳۴۷۰۳۲۳	۱۰۰	۵۳	٤۵	۲	۹۵۱۳۲۱	۱۰۰	۱۹	۸۰	۱
مرد	۱۷۷۰۲۲۶	۱۰۰	۵۳	٤۶	۱	٤۱۷۶۹۸	۱۰۰	۲۰	۷۹	۱
زن	۱۷۰۰۰۹۷	۱۰۰	۵٤	٤٤	۱	۵۳۳۶۲۳	۱۰۰	۱۹	۸۰/۵	۰/۵

در توضیح علت مهاجرت جداول زیر .

توزیع نسبت مهاجران بر حسب علت و جنس

جنس	کل کشور				
	درصد	مهاجران اصلی		مهاجران تبعی	سایرین
		کار	تحصیل		
زن‌ومرد	۱۰۰	۲۶	۱	۶۹	۴
مرد	۱۰۰	۵۱	۱	۴۵	۳
زن	۱۰۰	۲	۰/۲	۹۳	۴/۸

توزیع نسبت مهاجران در مناطق شهری و روستائی بر حسب علت‌وجنس

جنس	جامعه شهری					جامعه روستائی				
	درصد	مهاجران اصلی		مهاجران تبعی	سایرین	درصد	مهاجران اصلی		مهاجران تبعی	سایرین
		کار	تحصیل				کار	تحصیل		
مردوزن	۱۰۰	۲۶	۱	۷۰	۳	۱۰۰	۲۴	—	۷۰	۶
مرد	۱۰۰	۵۱	۲	۴۵	۲	۱۰۰	۵۳	—	۴۴	۳
زن	۱۰۰	۲	٪۳	۹۴	۳/۷	۱۰۰	۱	—	۹۱	۸

این نکته را مشخص کرده‌اند که جستجوی کار علت اصلی جابجائی جمعیت است که بدون تردید این جابجائی مسائل جمعیت را نیز بدنبال خود میکشد و طبعا گروههای کثیر مهاجر مسائل مسکن و بهداشت‌و تأسیسات شهری اشتغال‌وتحصیل را در مقصدهای مهاجرت تشدید میکند . دربررسی منتشره که تصویر وضع جمعیت و مهاجرت را در سال ۱۳۴۸ رسم میکند بااعلام رقم ۴،۴۲۱،۶۴۴ نفر تعداد کل مهاجران آن واقعیت مشخص شده است که نسبت بکل جمعیت در آنزمان (۲۶،۹۰۸،۴۴۶) نسبت مهاجرت ۱۶/۴ بوده است از سال ۱۳۴۵ که تعداد کل مهاجران ۳،۲۸۱،۳۱۵ نفر بوده است ترقی رقم مهاجرین به ۴،۴۲۱،۶۴۴ نشان میدهد که ظرف سه‌ساله (۴۵ تا ۴۸) جمعا ۱،۱۴۰،۳۲۹ نفر مهاجرت کرده‌اند که سالیانه حدود ۴۰۰ هزار نفرمهاجر میشود که مسلما نمیشود همه این جماعت را در سن کار تلقی کردولی باتوجه باینکه ربع این جماعت هرساله جویای کاربوده‌اند سالیانه تنها ۱۰۰،۰۰۰ نفر مهاجر متقاضی شغل داشته‌ایم که

دراصول اعلامی برنامه چهارم مستقیما راه حلی برای آنها منظور نشده بود تردیدی نیست که‌این رقم جدا از متقاضیان شغل ساکن قبلی شهرهای بزرگ بوده است .

ضرورت توجه درجه اول بمسئله مهاجرین در اینجا انتخاب میگردد که این جماعت برای جستجوی کار و یا بهرصورت بهره‌گیری ازمزایای بالاتر و بهتر زندگی بحرکت میابند و این‌تحرك بهرصورت ناشی ازاین امر است که دیگر برای این افراد تحمل وضع سابق عملی نیست که خواه نا خواه این چنین مطلبی بحل مسائل این گروه‌تقدم می‌بخشد و اما اگر این تقدم مطرح شود مسئله دوم اینست که وضع آنها را در برنامه‌های محلی حل کنیم یادر مقصد مهاجرت برای آنها جائی منظور کنیم تردیدی نیست اگر راه حل دوم را بپذیریم‌امر مهاجرت را تشدید کرده‌ایم زیرا بآن جهت که بیکاری هرگروه بیکاریهای بیشتری را بدنبال خود ایجاد میکند مهاجرت هرگروه رکود بیشتری را در مبداء‌های مهاجرت بمیان میاورد که خود تحرك دیگران برای ترك دیار خود میشود .

در بررسیهای اداره کل آمار نیروی انسانی اعلام شده است که نمیتوان به تنهائی ۳۶٪ کل مهاجرین را جذب کرده و نتیجه گرفته‌اند که بازار کاراین شهر بصورت کانون کاذب مهاجرت درآمده و تعداد زیادی ازاین افراد که‌دراین پهناگردآمده‌اند سردرگم و به نوعی بیکاری آشکار و پنهان دچار گردیده و باوضع نامساعدتری زیست مینمایند و گذشته ازآن اثرات نا مطلوب اقتصادی و اجتماعی و سایر مشگلات دیگری را که ازاین تجمع ناشی میشود برجای‌گذاشته که این مسائل از هرجهت قابل تعمق و بررسی است .

بانقل ارقام وآمار داخلی مربوط بمهاجرت اکنون این توصیه کارشناسان امر برنامه‌ریزی نیروی کار که حل مسئله مهاجرت یك قلم اساسی در تهیه برنا،ه جامع نیروی کار است جای برجستهٔ پیدا میکند و باطی خط سیر معکوس مهاجرین اکنون مشخص است که مسائل‌جمعیت را در کدام یك از نقاط کشور باید پیدا کرد.

برنامه‌ریزان کشور که بکیفیت مهاجرت هاآگاهی قبلی داشته‌اند راه حل مشخصی را در برنامه چهارم عنوان نکرده بودند اینان در برنامه عمرانی چهارم نسبت بکیفیت مهاجرت چنین اعلام کرده بودند « جمعیت ایران طی ده ساله گذشته در دو جهت اساسی تحرك داشته است .

الف . مهاجرت از ده بشهر که در حدود ٤٤ در صدازسوارد مهاجرت را تشکیل میداده است

ب . مهاجرت از شهر بشهر که در حدود ٥٤ در صدازسوارد مهاجرت را تشکیل میداده است »

بااین ترتیب بررسیهای گذشته دراین‌نتیجه‌گیری متفق‌القولند که این شهرهای کوچکترند که مسائل جمعیت شهرهای بزرگتر را ایجاد میکنند .

نشریه شمار ٤٤ اداره کل آمار نیروی‌انسانی درجای دیگر اعلام میکند :

« .... حقیقت اینکه با توجه بتوسعه روزافزون بخش صنعت و خدمات نسبت بکشاورزی درسالهای اخیرا اصولا میبایستی در صد شاغلان در بخش کشاورزی بنفع دو بخش دیگر در حال کاهش باشد ولی بنا بعللی که ذکر میشود آمارگیری‌اخیر این وضعیت را معکوس نشان میدهد و بطوریکه بعدا توضیح داده خواهد شد اولا در سالهای اخیر احتمالا بدلیل اجرای قانون اصلاحات ارضی مرتبا شاغلین زیادی از گروه مزد و حقوق‌بگیران شهری وروستائی خارج گردیده و بگروه کارکنان مستقل و فامیلی در روستاها افزوده شده‌اند در نتیجه تعداد شاغلان بخش کشاورزی در حال حاضر روزافزون بنظر میرسد ....»

اعلام این حقیقت نکته دیگری است که‌نشان میدهد اکنون این روستائیان نیستند که مهاجرت را افزایش میدهند زیرا دردهات بهر صورت کارو درآمدی هست که جمعیت را متناسب باامکانات پابند کند بلکه علت اصلی مهاجرت‌هارا بایددر جماعتی جستجو کرد که اینک میداند برای‌درآمد و اشتغال درسه بخش کشاورزی و صنعت‌وخدمات این قطعا دو بخش اخیر هستند که میبایستی‌جاذب مهاجرین باشند و بهرصورت امکانات اشتغال دراین دو بخش را نیز دراکثریت قریب باتفاق مواردباید در شهرها جستجو کرد و شهرهای کوچک که‌فاقد چنین امکانی است طبعا شهرهای بزرگ و بزرگتر را جلوی پای مهاجرین میگذارد .

بابحث فوق شاید این نکته بقدر کافی روشن شده باشد که تأکید برحل مسئله مهاجرین داخلی درجوارحل سایر مسائل نیروی کار از جمله‌اشتغال فارغ‌التحصیلان بمورد وبجا اینهمه مورد توجه کارشناسان برنامه‌ریزی واقع گردیده است درغیر اینصورت نقل و انتقالات حساب نشده آثار اجرای سایر برنامه‌ها را تضعیف و حصول بسطح زندگی بالاتر را برای مزدبگیران غیر مقدور میسازد .

دنباله مسائل مرتبط بامر مهاجرتهای داخلی و امر اشتغال فارغ‌التحصیلان (گروههای دارای حق تقدم دربرنامه‌ها) درجوار سایر اصول برنامه‌های جامع نیروی انسانی موضوع مقالات بعدی است .

آموزش کارگری و نقش اقتصادی و اجتماعی آن

علی‌الله همدانی

پیشرفت‌ها و ترقیات اقتصادی و اجتماعی و نیز صنعتی شدن کشور ، مسائل نوینی را برای عوامل کار و سرمایه یعنی کارگر و کارفرما مطرح ساخته است . از جمله این مسائل آموزش کارگران و کارفرمایان و بالابردن سطح دانش آنان در زمینه مسائل اجتماعی و بویژه مسائل کار و تأمین اجتماعی است .

مخصوصاً با توجه به کوششی که در زمینه‌های آموزشی دیگر یعنی با سواد کردن کارگران از یکسو و آموزش فنی و حرفه‌ای آنان بعمل میآید از میان بردن خلاء مربوط به آموزش مسائل اجتماعی باید بیش از پیش مورد توجه قرارگیرد .

زیرا در عین حال که امر باسواد کردن کارگران و نیز آموزش فنی و حرفه‌ای آنان ضرورتی است عینی و اجتناب‌ناپذیر، آشناساختن آنان با مسائل مربوط بکار و قوانین و مقررات با کار نیز امری است ضروری .

ضرورت این امر از دو نقطه نظر مورد توجه قرارمیگیرد :

اولا ایجاد محیط سالم برای کارو صنعت و باصطلاح دیگر ایجاد صلح کار در محیط‌تولید فعالیت صنعتی کشور .

زیرا تجربه نشان داده است که بسیاری از اختلافات موجود که نهایتاً موجب ایجاد اختلال در محیط کار و صنعت میگردد ناشی از عدم آشنائی کارگران و کارفرمایان بمسائلی‌است که فوقاً بدان اشاره شد و از آنجا که محیط‌صنعتی کشور، که طی سالهای اخیر باگامهای سریعی سوی صنعتی‌شدن گام برمیدارد نیازبمحیطی‌دارد که در سایه آن بتوان بهدفهای مورد نظر در زمینه نیل بهدفهای عدالت اجتماعی و دموکراسی‌اقتصادی‌نائل گردید لذا ضرورت‌ایجاب مینماید که چنین محیطی باید همراه با آرامش‌باشد و این در هنگامی تحقق‌پذیر تواند بود که برنامه‌های آموزشی کارگران بنحوی که بیان گردید جامه عمل پوشد و به‌مرحله اجرا نهاده‌شود.

ثانیاً ـ هدف این‌امر آماده ساختن کارگران برای بدست‌گرفتن وظائف و مسؤولیت‌های بیشتر در زندگی اجتماعی است زیرا همانطور که در قطع‌نامه مربوط بفعالیت سازمان بین‌المللی کار در زمینه آموزش‌خاطر‌نشان شده‌است:«پیشرفت و ترقی جامعه جدید بر اساس ترقیات علمی و فنی ایجاب میکند که آموزش کارگری گسترش و توسعه سریعی یابد تا بدینوسیله کارگران این شایستگی را بدست‌آورند که سهم فعال‌تری در پیشرفت و تعالی جامعه خود بعهده‌گیرند . و مسائل جدید جامعه

جهانی را بخوبی درک نمایند و ضمن بهبود و افزایش دانش خویش بتوانند بنحوی بهتر، نیازهای جدید و متغیر ناشی از این پیشرفت را پاسخ گویند».

توجه به امر آموزش کارگران، درسطح جهانی بویژه از هنگام پذیرش و تصویب استراتژی بین‌المللی رشد برای دومین دهه عمران سازمان ملل متحد اهمیت و فوریت بیشتری یافته است زیرا آموزش کارگری میتواند و باید نقش بسیار مهم و ارزنده‌ای در تحقق بخشیدن بهدفهای این استراتژی ایفا کند در واقع امر استراتژی بین‌المللی رشد نیز خود مؤید این نکته است که «جنبه اساسی فعالیت‌های دهه عبارتست ازبسیج افکار عمومی کشورهای در حال رشد و نیز کشورهای پیشرفته و صنعتی، بمنظور پشتیبانی از هدفها و سیاست‌هائی که برای دهه مذکور تعیین گردیده است».

و از آنجا که سازمانهای کارگری، در عصر ما عامل اساسی افکار عمومی وهمکاری و مشارکت کارگران، از جمله مهمترین وسائل این رشد بشمار میرود لذا این قبیل سازمانها باید یکی از مهمترین استفاده کنندگان این آموزش باشند.

وانگهی باوجودیکه ازنظر استراتژی بین‌المللی رشد و جاده صلح وعدالت ازطریق رشد اقتصادی و عمرانی میگذرد «وهدف غائی رشد و عمران نیز همانا فراهم آوردن امکانات هر چه بیشتر برای بهبود شرائط زندگی همگان است.» مسأله اساسی، برای تشویق و عدالت اجتماعی و نیز افزایش تولید، تأمین توزیع عادلانه درآمدها و ثروت‌هاست» ولی باید این نکته را خاطرنشان ساخت که تجربه اولین دهه‌عمران وسیعاً نشان داده است که رشد اقتصادی بخودی خود عدالت و پیشرفت اجتماعی را تأمین نمیکند بنابراین، برای اینکه همه کسانی که در ترقیات و پیشرفتهای اقتصادی سهیم هستند، بتوانند ازثمرات آن بهره‌مندگردند ضرورت ایجاب مینماید که تعدادی سازمانهائی بوجود آید که هدف‌آنها بویژه تشویق و عدالت اجتماعی یا کوشش در تحقق آن باشد در میان این سازمانها، سازمانهای کارگری مقام اول را حائزند. و آموزش کارگران نیز ناظر برآن است که این سازمانها وظائف خود را بنحوی مطلوب بانجام رسانند.

این مسأله خود واقعیتی است که شرکت کارگران در برنامه‌های عمران برای موفقیت چنین سیاست رشد و عمران امری استضروری

در واقع امر، این نکته کاملا آشکارگردیده است که انسان قرن بیستم بر آن است که بیش از بیش در حل مسائلی که بوی ارتباط می‌یابد شرکت داشته باشد. با توجه بچنین اصلی باید این نکته را مورد توجه قرار داد که پیشرفت اقتصادی و اجتماعی باید با همکاری فعالانه و داوطلبانه همه افراد انجام پذیرد و جامعه حق کارگران را در زمینه شرکت در کلیه مراحل یک رشد اقتصادی وسیعاً بپذیرند.

در واقع سندیکاها و سازمانهای کارگری میتوانند بعنوان ابزار اساسی تأمین چنین امری بشمار آیند. هدف آموزش کارگران، از این دیدگاه، عبارتست از تربیت و آماده کردن کارگران بمنظور شرکت فعالانه آنها در تنظیم و تصویب سیاست‌ها و برنامه‌های رشد درسطوح مختلف.

بنابراین، از این نقطه نظر نیز، امر آموزش بعنوان شرط لازم برای شرکت کارگران در این برنامه‌ها بشمار میرود و لذا ارزش و اهمیت‌شرکت کارگران در امور مذکور بستگی تامی به فعالیت‌های آموزش آنها خواهد داشت.

ولی برای اینکه چنین هدفی بدست‌آید، مشارکت کارگران در سیاست‌های فوق‌الذکر، از طریق سازمانهای خود، نباید بعنوان نشانه‌ای از توافق بانظم اجتماعی موجودو الحاق بدان تلقی‌گردد بلکه‌باید بعنوان قصد و اراده‌این سازمانها در جهت‌بهبود و حتی مبانی و سازمانهای اجتماعی موجود به منظور بهتر و منطقی‌تر کردن آنهابشمار آید.

جای خوشوقتی است که مفهوم پیشرفت اجتماعی که در گذشته غالباً تنها شامل تدابیر مربوط به رفاه اجتماعی بوده و همگام باترقیات اقتصادی امکان پذیرد، امروزه بیش از بیش جنبه سیاسی بخود میگیرد و همانند ابزاری بمنظور تغییرات و دگرگونیهای اجتماعی و بعنوان شرط لازم برای نیل به پیشرفت‌های اقتصادی تلقی میگردد.

در این دید نو، پیشرفت اجتماعی دیگر تنها نتیجه ترقیات اجتماعی نیست بلکه بنحوی بعنوان مقدمه آن بشمار میآید. این مسأله در استراتژی بین‌المللی برای عمران، بدین‌شرح بوضوح مورد توجه قرار گرفته است: « تغییرات کیفی و بنیانی جامعه باید هم‌طراز و پاپای پیشرفت‌ها و ترقیات اقتصادی سریع پیش رود و اختلافات موجود، خواه، مربوط بیک منطقه، یا یک بخش باشد و یا یک کشور باید بنحو محسوس تخفیف پذیرد. این هدف‌ها، در عین حال، نتایج غائی و تعیین کننده رشد بشمار میروند» با گذشت زمان نقش سندیکاها بعنوان عوامل تغییر شکل اجتماعی بیش از بیش آشکار میگردد و ضرورت دارا بودن اطلاعات و ابزار علمی و دانشی بمنظور مواجه شدن با مسوولیت‌های جدیدشان در این زمینه، خودنمائی میکند.

سرانجام، کاملا آشکار است، هنگامی که موضوع تحول و تغییر مبانی جامعه بمنظور سلامت و کمال آن باشد، هدف برنامه آموزش کارگری، مسلماً نمیتواند تنها محدود به‌شناساندن پیشرفت‌ها و ترقیات حاصله باشد، بلکه این برنامه‌ها باید در عین حال شامل تحولات و ترقیات فوق‌العاده سریع که از مشخصات عصر ماست بوده و در عین حال شامل پیشرفتهای جدیدی که باید بدان نائل آمده باشد و دورنماهای مربوط براه حل مسائل را از خلال اطلاعات و ارقام مربوط بمسائل بیش از بیش پیچیده و غامض در بر داشته باشد.

از این نقطه نظر یکی از مسائل ومشکلات مهمی که جهان حاضر با آن مواجه است نابرابری بین کشورهای غنی و فقیر است. استراتژی بین المللی برای رشد، تأیید مینماید که دولتها تعهد مینمایند که بطور انفرادی یا دسته‌جمعی سیاست خاصی بمنظور ایجاد نظم اقتصادی و اجتماعی صحیح‌تر و عاقلانه‌تر درجهان تعقیب کنند در این میان ملت‌ها مانند افراد یک سرزمین حق خواهند داشت که از امکانات برابر بهرمندگردند». سازمانهای کارگران با احساس غریزی و فطری همبستگی و هماهنگی بین خود، که مبنای وجود بین این قبیل سازمانهاست، بویژه، برای آگاه‌ساختن کارگران به ضرورت همبستگی در سطح ملی و نیز درسطح جهانی و سرانجام کمک بدولت‌ها در تغییرسیاست آنها درجهت نیل به عدالت اجتماعی مقام و موقع خاصی را دارا میباشند.

ولی برای نیل بدین منظور یکی از فعالیت‌های مورد نیاز بسط و گسترش طرح‌های آموزشی است که باید با توجه به پیچیدگی مسائلی که حل و فصل آن مورد نظر است تهیه و تنظیم گردد.

با توجه به این حقیقت که استراتژی بین المللی رشد مؤید اهمیتی است که سیاست‌های اجتماعی هر کشور دارا میباشند، لذا آموزش کارگری همانطور که مدیر کل دفتر بین المللی کار خاطر نشان ساخته است: « خارج از موضوع برنامه‌های رشداقتصادی نیست، و رابطه مستقیم بین آموزش، کارگری و رشد اقتصادی از این دیدگاه کاملا روشن و آشکار است».

ولی در عین حال باید این نکته را درنظر داشت که حتی اگر مدل و نمونه‌ای واحد از رشد اقتصادی وجود نداشته باشد که بتوان آنرا در دوره‌های آموزش کارگری بکارگران توصیه کرد، ولی در هر حال یک سیاست رشد هنگامی میتواند شایستگی این نام را داشته باشد که نه‌تنها منجر به بهبود اقتصادی

یک کشور بلکه در عین حال موجب بهبود اجتماعی اخلاقی و فرهنگی آن گردد .

این نکته مورد توجه همگان قرارگرفته است که سطح فعلی آموزش کارگری بمنظور مؤثرتر ساختن هر چه بیشتر شرکت کارگران در برنامه های رشداقتصادی و اجتماعی، خواه در کشورهای صنعتی و پیشرفته و یا در کشورهای در حال رشد کافی بنظر نمیرسد . معذلک این ضرورت آموزش کارگری هنگامی توجه همگان را برمی‌انگیزد که در برخی از کشورها از سازمانهای کارگری دعوت بعمل آید تا نمایندگانی برای شرکت در سازمان‌های برنامه ریزی رشد اقتصادی اعزام دارند .

و از سوی دیگر این سندیکاها در صدد برآیند که در تصمیمات مربوط به برنامه های اقتصادی و نیز موجودیت مؤسسات و سازمانهای مختلف بویژه کارگاهها، با توجه به تأمین اشتغال شرکت نمایند . حق شرکت نمایندگان کارگران در سازمانهائی از قبیل شوراهای برنامه ریزی یا هیئت مدیره کارگاه هنگامی کافی خواهدبود که این قبیل شرکت کارگران بنحوی مؤثر انجام پذیرد . مسؤلیتهای روزافزونی که سندیکاها باید در زمینه مذاکرات دستجمعی و یا شرکت در برنامه ریزی اقتصادی و اجتماعی بپذیرند ایجاب مینماید که سندیکاها دارای اطلاعات عملی بسیار وسیع تر و فشرده تری باشند تا امکان یابند که اساسنامه سازمان خود را تکمیل نمایند و با صلاحیت کامل و بنحوی برابر و همسان با سایر افراد در مذاکرات منطقی و بر اساس اطلاعات کامل شرکت جویند . این امر بویژه ، مستلزم آنست که شایستگی و ظرفیت لازم بمنظور درک صحیح و توجه به هدف های درازمدت و نیز هدفهای کوتاه‌مدت و فوری در زمینه رشد اقتصادی و مقررات و قوانین کار و پیشرفت های اجتماعی ، که بسود کارگران خواهد بود ، وجودداشته باشد آموزش در زمینه مسائل اقتصادی بایستی واجد جنبه عینی بوده و ضمناً شامل تجزیه و تحلیل نمونه های مختلف سیاست اقتصادی در کلیه سطوح باشد .

بویژه آموزش مذکور باید در عین حال متضمن اطلاعات و دانش هائی باشد که بکارگران امکان دهد که امور حسابداری و مالی کارگاه‌ها و نیز فن این گونه اقدامات را در یک ارگانیسم سه‌جانبه، بخوبی درک نمایند . در برخی سطوح، ضرورت ایجاب مینماید که آموزش اساسی نیز بکارگران داده شودزیرا بدون چنین آموزشی ، شایستگی نمایندگان کارگران ممکن است شدیداً مواجه با موانعی گردد. در مواردی که دعوت از نمایندگان کارگران برای عضویت در هیئت مدیره یک کارگاه با یک سازمان مشورتی و یا مذاکره‌ای بنحوی ادواری تجدید میشود. آموزش تخصصی نمایندگان جدید ،بشکل جریانی مداوم و دائمی درمی‌آید .

اعتلای سطح زندگی کارگران بنحو شدیدی بستگی به رسائی و دوام سازمان کارگران دارد و نیز و قدرت این سازمان ها از تعداد افراد وابسته بدان وشرکت دمکراتیک آنان در زندگی سندیکائی و سطح دانش اندوزی و تقوای اخلاقی رهبران آنان و ارتباط لازم بین اصول، وسائل و هدفهای آنها ، حاصل میگردد . پیچیدگی روز افزون مسائل و مشکلاتی که سازمانهای کارگری باید با آن مواجه گردند خواه از مسائل مربوط به ویژگی وبخشهای سازمان یافته ، سطوح فعالیت‌ها و یاخدماتی که انجام میدهندباشد، مستلزم تلاش و پیش‌گیری روز افزونی درمورد آموزش است تا بدین طریق پاسخ گفتن بدین مسائل بنحوی مؤثر امکان‌پذیر گردد و این امر ، بویژه مستلزم اتخاذ

تدابیر خاص برای تأمین مطالعه های سیستماتیک و منظم مورد استفاده کارخانه ها و صنعت یک کشور و یا جهان میباشد .

وانگهی سرعت و وسعت تغییراتی که طی سالهای اخیر درجهان رخ داده ایجاب مینماید که نه تنها اصول آموزش کارگری بلکه محتوای برنامه های آن و اشکال اجرای این برنامه ها نیز مورد بررسی و آزمایش مداوم قرار گیرد هدف تلاش و فعالیت دائمی در زمینه آموزش بیشتر فراهم آوردن مقدمات این تغییرات است تا انطباق و هماهنگی آن با جهان شناخته شده .
آهنگ این تغییرات نشان میدهد که تنها نمیتوان بهبودهای درازمدت را مورد توجه قرار دادند بهبود های حاصل از اصلاح کاملا ضروری سیستم آموزش ابتدائی . بلکه برای برابری شانس در زمینه آموزش وگسترش و تحول سریع برنامه آموزش بزرگسالان و نیز پیشرفت خاص بویژه در زمینه آموزش کارگران نیاز فوری بچشم میخورد .

نیاز های آموزش کارگری ، خواه از لحاظ سطح مسئوولیت کار- گرانی که آموزش می‌بینند و نیز وظائفی که انجام میدهند (بعنوان مثال ، رهبران سندیکائی و متخصصین، نمایندگان سندیکائی در کارگاه و توده کارگران) و یا از نظر بخش های اقتصادی و یاصنوفی که این کارگران درآن قرار دارند) کارگران شهری یا روستائی ،زنان جوانان و مانند آنها) - بنحو قابل ملاحظه‌ای با یکدیگر متفاوتند .

نیاز به تربیت مربی ، بویژه بسیار آشکار است ، از یکسو ، بدان سبب که اینان بعنوان کلید پیشرفت بسوای ترقیات و پیشرفتها تلقی میگردند و از سوی دیگر بدین لحاظ که کارگرانی که دوره‌های آموزش را میگذرانند خیلی بیشتر از گذشته دارای روحیه‌ای انتقادی نسبت به روش- های آموزش و یاوسائل عملی میباشند ، برای تشویق و ایجادرابطه‌ای صحیح بین مربی و کار- آموز بنحوی که کار- آموزامکان دهد که ازابتکار کامل برخوردارگردد باید تلاش وفعالیت های خاص بعمل آید ، بنحوی که وی آمادگی آن را داشته باشد که نه‌تنها اطلاعات و دانش های مورد نظر را کسب نماید بلکه بتواند بنحوی خلاق از این اطلاعات استفاده و بهره‌برداری کند .

کلیه مربیانی که بتلاش وفعالیت هائی در زمینه آموزش کارگران دست‌می‌زنند باید مداوماً این نکته را مورد توجه قرار دهند که‌آیا روشهائی را که در آموزش خود از آن استفاده میکنند از این نظر واجد ارزش لازم هست یا خیر .

سرانجام ضرورت ایجاب میکند که با کلیه وسائل اطلاعاتی و ارتباطی جدید وبویژه با استفاده‌وسائل اطلاعاتی دستجمعی، پشتیبانی‌عملی را ازسازمان های کارگری تشویق و تحریض کنند .
و پشتیبانی سندیکالیست های متعلق به محافل آموزشی‌بویژه از این‌نقطه نظر ضروری است زیرا به کمک آنان میتوان عامل آموزش احتمالی دختران و پسران را که بزودی کارگران کشور خواهندشددر برنامه های آموزش ابتدائی موجود گنجاند .

بعلاوه متقاعد ساختن کادرهای رهبری کارگاهها ، در مورد ارزش آموزش کارگری امری است اساسی زیرا بدین طریق میتوان تسهیلات مناسبی برای کارگران جهت آموزش آنان و یا تنظیم واجرای آموزش در سطح کارگاه بدست آورد . بدین‌طریق کارگر تعلیم یافته سهم بسیار مؤثری درفعالیت‌های اقتصادی و لذا رشد اقتصادی کشور خواهد داشت . از این نقطه نظر مسأله جالب اثبات این موضوع است که در بسیاری از کشورها مقامات دولتی کارفرمایان بتدریج به‌اهمیت آموزش کارگری پی‌میبرند دراین کشور امکانات و تسهیلاتی برای‌آموزش کارگران پیش بینی میگردد . .

با توجه به آنچه بیان گردید ، نکته‌ای که باید بیشتر مورد امعان نظر قرار گیرد اصول اساسی برنامه های‌آموزش کارگران است تا با استفاده از آن بتوان نقشی را که در سایه آموزش کارگری از کارگران انتظار میرود بدست‌آورد. زیرا بدون توجه به محتوای‌این‌قبیل برنامه ها و نیز تعیین اساس‌صحیح و منطقی برای تنظیم برنامه از یک سوی و محتوای آن در سوی‌دیگر نمیتوان انتظار داشت که برنامه های‌آموزش‌چنانکه از آن انتظار میرود اجرا گردد و با موفقیت توام باشداین مسئله‌ایست که درشماره آینده‌طی‌مقاله‌ای دیگر مورد بررسی قرار خواهدگرفت.

در تهیه این مقاله از گزارش دفتر بین‌المللی کار در مورد مجمع کارشناسان و مشاوران آموزش کارگری استفاده شده است .

مزد
در کشورهای
آسیائی

از طرف دفتر بین‌المللی کار برای بررسی عمیق مسائل مربوط به مزد در کشورهای آسیائی سمیناری از ۱۶ اکتبر تا ۶ نوامبر ۱۹۷۱ در شهربانکوك تشکیل شد. در این سمینار نمایندگان کشورهای استرالیا ، سیلان ، فی‌جی ، هنگ‌کنگ ، هند ،اندونزی ، ایران ، ژاپون ، جمهوری کره ، مالزیا ، گینه جدید ، فیلی‌پین ، تایلند ، وجمهوری ویتنام شرکت داشتند.

این مقاله خلاصه‌ای ازمطالعات ونتیجه‌گیریهای مباحثات سمیناراست.

طبق آمار موجود درآمد سرانه متوسط کشورهای آسیائی (بدون احتساب چین کمونیست - کره‌شمالی وویتنام شمالی) در سال ۱۹۶۸ بالغ برصد و پنجاه دلار بوده است درآمد سرانه ژاپون بخصوص دراین میزان درآمد متوسط تأثیر زیادداشته است واگر ژاپون را ازاین محاسبه خارج کنیم میزان متوسط درآمد سرانه کشورهای آسیائی ۲۵٪ پائین خواهد آمد . کشورهائی‌آسیائی راازنظر درآمد به‌چهارگروه میتوان‌تقسیم کرد.

گروه اول ـ کشورهائی که درآمدسرانه آنها از ۱۰۰۰ دلار در سال تجاوز میکند (ژاپون دراین گروه قرار دارد)

گروه دوم ـ کشورهائی که درآمد آنها بین پانصد تا هزار دلار است.

گروه سوم ـ آنهائی که درآمد سرانه‌شان ۲۰۰ تا ۵۰۰ دلار است و گروه چهارم کشورهائی که فقط ۸۰ تا ۲۰۰ دلار درآمد سرانه دارند و سیلان ـ هند ـ اندونزی فیلیپین ـ تایلند ـ ویتنام‌جنوبی جزء گروه‌اخیر هستند.

رشد متوسط کشورهای آسیائی در سالهای ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۰ در حدود ۴/۷ در صد بوده است که در نتیجه پیشرفت‌های قابل ملاحظه صنعتی کشورهای ایران هنگ کنگ، ژاپن، کره‌جنوبی، مالزی و سنگاپور حاصل شده است.

کشورهای هند واندونزی از میزان رشد مورد نظر سازمان ملل متحد دردههٔاول نیمه دوم قرن بیستم خیلی پائین‌تر بوده‌اند.

البته در تمام موارد، رشدسرانه کشورها متوجه بهبود و افزایش درآمدهای کم‌نشده و در بعضی از کشورهادر جنبه‌های توزیعی درآمدها تعدیلی بعمل نیامده است، ولی‌بهر حال نباید فراموش کرد که تقریباً درتمام کشورها سیاست انتقال درآمدهای زیادجامعه به فعالیت‌های دولتی تعقیب میشودونتیجه این سیاست بتدریج عاید گروههای کم‌درآمد خواهد شد.

نیروی انسانی

طبق آمار رسمی جمعیت کل منطقه کشورهای آسیائی در سال ۱۹۷۰ بالغ بردو میلیارد نفر بوده است که نسبت بسال ۱۹۶۰ - ۳۶۸ میلیون نفر افزایش داشته است و بعبارت دیگر میزان رشد سالانه جمعیت ۲/۴ در صد یعنی بالاترین میزان رشد سالانه جمعیت در کشورهای در حال توسعه بوده است.

بیشتر از نصف اینعده کمتراز ۲۰ سال دارند و جمعیت افراد درسنین کار(۱۵تا۶۵) در حدود ۱۱۵۰ میلیون نفر تخمین زده‌میشود و طبق پیش‌بینی‌هائی که شده این تعداد درسال ۱۹۸۵ به ۱۶۱۷ میلیون نفر خواهد رسید و در سال ۲۰۰۰ در صورتیکه اقدامات مؤثری برای جلوگیری ازافزایش جمعیت جهان نشود دو برابر خواهد شد.

تنها در هند پیش‌بینی میشود که بین سالهای ۱۹۷۱ تا ۱۹۸۱ بالغ بر ۶۰میلیون نفر بر نیروی کار علاوه گردد.

رشد جمعیت موجب افزایش عده‌بیکاران جوان و تحصیل کرده‌های بیکار مخصوصا در کشورهای سیلان و هند شده و بعلاوه اثرات نامطلوبی در پیشرفت‌های اجتماعی داشته است.

در بررسی وضع اشتغال‌این نکته را باید مورد توجه قرار داد که اکثریت نیروی انسانی‌دربسیاری‌از کشورهای آسیائی کارفرما ندارند و برای خودشان در روستاها مشغول کار در کشاورزی صنایع کوچک، صنایع دستی، مغازه‌ها و حمل‌ونقل میباشند و سالها طول زمان لازم است تاروابط کارگری و کارفرمائی بطریقی که‌در کشورهای پیشرفته وجود دارد دراین‌قبیل کشورها برقرار شود.

برنامه‌های توسعه مهارت کارگران در بعضی از کشورها انجام شده است ولی این برنامه‌ها بهیچوجه کافی نیست و باید جدیت زیادتری دراین مورد بشود.

کشورهای آسیائی صرف نظر از تفاوت هائی که از لحاظ ایده‌ئولوژی و سیاست و سازمان حکومتی خود دارند هریک بنحوی برنامه‌هائی برای پیشرفت‌های اجتماعی و اقتصادی خود طرح کرده‌اند. ولی سمینار معتقد بود که باید کلیه کشورها به‌برنامه‌های اجتماعی خود توجه بیشتری بنمایند.

حداقل دستمزد

یکی از تدابیر ممکنه در پاسخ توقعات کارگران، تعیین حداقل دستمزد در سطح نیازمندیهای اساسی آنهاست. دراینجا البته باید آثار زیان‌آور تعیین حداقل مزد در سطح بالاتر از واقع را بر اقتصاد کشور در نظر داشت مخصوصا که در بعضی از کشورهای آسیائی افزایش حداقل دستمزد موجب انتقال درآمد از فقیرترین افراد بآنهائی که‌از مزایای شاغل بودن برخوردارند خواهد شد. و بعلاوه فرصت اشتغال تازه‌واردین را محدود کرده و سرمایه‌گذاری را تقلیل خواهد دادو همچنین موجب افزایش قیمت‌ها نیز میشود بدین‌ترتیب با توجه بآنکه تعیین حداقل حداقل مزد امری ضروریست برای سطح و میزان آن بایستی با مراقبت و دقت بسیار زیادی اقدام کرد و در حقیقت وظیفه مشکل دولت‌ها در تعیین حداقل دستمزد براین اساس باید انجام شود که ضمن جوابگوئی به نیازهای اجتماعی، هدف‌های اجتماعی آینده را که وابسته به رشد اقتصادی و استفاده کامل از نیروی کار میباشد به‌مخاطره نیاندازد.

روش تعیین حداقل دستمزد بستگی بشرایط و اوضاع و احوال هرکشوری دارد عوامل اقتصادی، فرهنگی اجتماعی، وسیاسی در تعیین سطح مزدها اثرات‌نهائی‌و قاطع دارند و از طرف دیگر عوامل بنیادی از قبیل‌میزان کارآئی سازمانهای کارگری و کارفرمائی در تامین مزدها دخالت موثر دارد.

دولت‌ها با عوامل ووسایلی که در اختیار دارند می‌توانند در سیاست مزدها کاملا اثر بگذارند.

اثرهائی که آنها می‌توانند داشته‌باشند عبارتند از: اعمال نفوذ در سطح مزدوارتقاء کارآئی اقتصادی، برقراری عدالت اجتماعی و بهزیستی جامعه - راهنمائی به هیئت‌های تعیین مزد، گسترش قرار دادهای دستجمعی و دادن اعتبار قانونی باین قرار دادها، پیش‌بینی و تدارك خدمات‌اجتماعی‌وسیاستهای مالی و پولی.

تعیین حداقل دستمزد در جلسات سمینار از زاویه دو هدف مورد توجه و بحث واقع شد:

اول - غلبه بر فقر

دوم - تأثیر در توسعه اقتصادی‌واجتماعی

در مورد قسمت اول در سمینار عقیده عمومی براین بود که‌تعیین حداقل دستمزد بمنظور وسیله‌ای برای غلبه بر فقر مورد استفاده بسیار محدودی دارد، زیرا فقر مسئله‌ایست بسیار وسیع و با علل گوناگون که باید از جنبه‌های مختلف مورد مطالعه قرار گیرد - تعیین حداقل مزد فقط برروی مزدبگیران که تعدادشان در جمع نیروی انسانی کشورهای آسیائی کم است اثر میگذارد و اثری برروی بزرگترین مشکل‌آسیا یعنی بیکاری ندارد. معذالك وسیله‌ای‌برای تسکین آلام طبقات ضعیف میباشد.

در شرایط بیکاری حاد، تعیین حداقل دستمزد موجب برخورداری کارگران ازسطح زندگی متعادلی میشود که بدون دخالت دولت امکان بدست آوردن آن وجود ندارد ولی در شرایط اشتغال تام‌وضع حداقل‌دستمزد

ممکن است کمتر ضرورت داشته باشد .
در قسمت زمینه تاثیر حداقل مزد در توسعه اقتصادی و اجتماعی عقیده اکثریت شرکت کنندگان در سمینار چنین بود که میزان وطریقی که حداقل دستمزدمی‌تواند بعنوان عامل سیاست توسعه عمل نمایدبستگی دارد به تاثیر حداقل دستمزد برروی مزدهای واقعی ، باین معنی که افزایش‌حداقل‌دستمزد مستقیما شامل تعداد زیادی کارگر شودویا اینکه موجب افزایش ازطریق‌ساختمان‌مزدها Wage structure گردد و در اینصورت حداقل مزدیکی از جنبه‌های مهم سیاست‌مزد خواهد بود و باید بعنوان یکی از اجزاء و عوامل توسعه مورد توجه واقع شود .

روش‌های تعیین مزد در کشورهای آسیا

سمینار ، روشهای مختلف کشورهای‌آسیائی در باره تعیین حداقل مزد را نیز مورد بررسی قرار داد .

در کشورهای استرالیا ـ سیلان ـ هند ایران ـ ژاپن ـ مالزی ـ گینه جدید ـفیلیپین وویتنام جنوبی مقررات و توانینی برای تعیین حداقل دستمزد وجود دارد که طبق آن‌عمل میشود ولی در هنگ‌کنگ ، اندونزی کرهٔ جنوبی ، سنگاپور و تایلند یا مقرراتی جهت اینکار وجود ندارد و یااگر هم وجود داشته بمرحله اجرا در نیامده است .

چگونگی اجرا و تاثیر حداقل دستمزد در کشورهای مختلف آسیائی متفاوت است ، در مواردی که در بعضی از کشورها ، بیکاری بشکل وسیعی وجود دارد اجرای حداقل دستمزد مشکلاتی را بوجود آورده است . ولی بهرحال موفقیت‌هائی دراین زمینه در بیشتر کشورهای آسیائی بدست آمده است.

دراغلب کشورهای منطقه مذاکرات دستجمعی ، توافق و حکمیت و داوری‌روشهای اساسی تعیین حداقل دستمزد میباشد .در بعضی از کشورها مذاکرات دستجمعی نقش فرعی و در برخی دیگر نقش مهم واساسی دارد . در چند کشورهم که سازمانهای کارگری بوجود نیامده تعیین مزدها براساس مذاکرات و توافق انفرادی و یا راسابوسیله کارفرما انجام میشود .

این نکته را هم باید تذکر داد که‌حتی در کشورهائی که مذاکرات دستجمعی‌در آنها مهم است (بادرنظر گرفتن جنبه‌استثنا) جمع کثیری از کارگران به علت غیرمتشکل بودن مشمول آن نشده مزد آنان کمتر از کارگران متشکل است .

روشهای توافق نیز در بسیاری از کشور ها مورد توجه قرار گرفته وروشهای حکمیت و داوری نیز در بعضی از کشورها وجوددارد

حداقل مزد ملی و منطقه‌ای

مسئله‌ای که در سمینار زیاد موردبحث واقع شد این بود که آیا باید حداقل دستمزد را در سطح کلی کارگران کشور تعیین کرد یا برای هررشته صنایع حداقل دستمزد خاصی در نظر گرفت. طرفداران نظر اول یعنی حداقل دستمزد برای تمام کشورمی‌گفتند مزایای این حداقل مزد آنست که بستگی بیشتری در ساختمان مزدها و هم‌آهنگی‌بین آنها ایجاد میشود.

عده‌ای هم می‌گفتند که چون بنیه‌مالی تمام صنایع یکسان نیست و برخی از صنایع امکان پرداخت حداقل دستمزد را ممکن است نداشته باشند، در نتیجه آنها تهدید به تعطیل میگردند ولی دسته اول‌چنین‌پاسخ میدادند که‌خود این امرموجب آن خواهد شد که‌کارفرمایان این صنایع سعی دربهبود وضع تولید و کارآئی می‌نمایند و بعلاوه سرمایه‌گذاری درمواردی انجام خواهد شد که استفاده بیشتری داشته بحال مملکت مفیدتر باشد.

دسته دوم: این نظرارد کرده و می‌گفتند که‌درکشورهای صنعتی وپیشرفته ممکن است این استدلال صحیح باشد ولی‌در کشورهای درحال رشد صدق نمی‌کند زیرا دراین کشورها کارگاههای کوچک‌وصنایع دستی موجبات اشتغال عده‌کثیری را فراهم ساخته‌اند وتعطیل این کارگاهها که‌اکثراً توانائی پرداخت حداقل دستمزد را ندارند نه تنها موجب جابجا کردن سرمایه‌گذاری بمنظوراستفاده بهتراز این نخواهد شد بلکه موجب تشدید بیکاری هم میگردد. نظردیگر این بود که‌بجای اینکه این قبل کارگاهها از اجرای مقررات حداقل دستمزد معاف گردند دولت بادادن کمک آنهاراقادرباجرای‌حداقل دستمزد سازد.

نظردیگری که درسمینارمورد توجه قرار گرفت تعیین حداقل مزد منطقه‌ای بود زیرا بدین ترتیب تفاوت‌های واقعی، شرایط و نیازمندیهای مردم مناطق مختلف یک کشور بیشتردرنظرگرفته میشود. امامسئله‌ای که تعیین حداقل مزد منطقه‌ای بوجود میآورد از یک طرف مهاجرت نیروی کاراز مناطق با حداقل دستمزد پائین‌تربمناطق باحداقل مزد بالاترواز طرف دیگرحرکت سرمایه درجهت عکس خواهد بود.

ولی بهرحال عقیده عمومی براین بود که بایستی هم‌آهنگی کامل بین‌سیستم های‌مختلف تعیین حداقل مزد از قبیل حداقل مزد ملی (درسطح کشور) یا ناحیه‌ای و یا برحسب بخش های مختلف اقتصادی بوجود آید.

ضوابط حداقل دستمزد

بعقیده‌سمینارنخستین‌ضابطه‌درمورد‌تعیین‌حداقل دستمزددرنظرگرفتن حداقل‌نیاز کارگران ازنظر خوراک‌مسکن-پوشاک-بهداشت‌وآموزش‌میباشد. چون بیشتر کشورهای آسیائی از نظراقتصادی درحال رشد بشماررفته ودارای جمعیت زیاد واختلاف بسیاراز لحاظ غذا، مسکن وعادات زندگی میباشند لذا تعیین دقیق مواد مورد نیاز آنها مشکل است ودرارزیابی نیازهای کارگران باید بیشتر جنبه‌های عملی امرو آنچه که واقعاً رایج است توجه داشت و این ارزیابی باید براساس نمونه‌گیری از بودجه

خانواده کارگری وهزینه آن انجام شودوضمناً حدمطلوبی برای حداقل زندگی یک کارگردر نظرگرفته شود.

قدرت پرداخت صنایع ، بعنوان عامل تعیین دستمزد ، یکی دیگراز مسائلی بود که مورد توجه قرارگرفت ولی عده‌ای از شرکت کنندگان درسمینار بااین نظرموافق نبودندومی گفتند کارگاههائی که توانائی پرداخت حداقل مزد را ندارندیاباید تعطیل شوند ویااز طرف دولت بدین منظوربآنها کمک گردد.

میزان بهره‌وری در سطح کارگاه و یادرسطح صنعت ویادرسطح کشورنیزبعنوان ضابطه اصلی افزایش دست مزدها دربعضی از کشورهای آسیائی مورد عمل است .

آخرین ضابطه تعیین حداقل مزداستفاده از شاخص هزینه زندگی وتغییرات آن میباشد دربیان کشورهای آسیائی شرکت کننده‌در سمینارتنها دوکشور ازضابطه‌اخیراستفاده کرده بودند وآنها اظهارمیداشتند که‌دراین راه با مشکلاتی‌مواجه شده‌اند واین دوکشورهندو استرالیا بودند که‌هردومشکلات خودراشرح دادند .

ارزیابی مشاغل

ارزیابی مشاغل باشکال مختلف دربعضی از کشورهای آسیائی انجام شده است از جمله استرالیا ـ سیلان ـ ایران هند ـ کره‌جنوبی ژاپن وفیلی‌پین اقداماتی در این زمینه انجام داده‌اند . ارزیابی مشاغل در طرح ساختمان معقول و منطقی مزد مؤثرومورد استفاده است .

ساختمان مزد در کارگاههای خصوصی

دربسیاری از کشورهای آسیائی ساختمان مزد وحقوق درکارگاههای خصوصی شکل یکسان ندارد . درسمینارساختمانهای متد اول مزد و عوامل مؤثردرآنها از قبیل سطح دانش،شغل مهارت ، جنسیت ، ملیت ومدت خدمت مورد بررسی قرارگرفت وملاحظه شد که‌دربعضی از کشورها تحصیلات کلاسیک موجب تفاوتهائی درمورد مزد وحقوق شده است و دراین مورد اظهارعقیده شد درصورتیکه کارگرانی باتحصیلات متفاوت بریک کارواحد ویکسان گماشته میشوند تفاوت حقوق آنها براساس تحصیلات موضوع ندارد . اماتفاوت حقوق برحسب مشاغل قابل توجیه شناخته شد زیرا ممکن است انگیزه‌ای برای ترغیب کارگران بفرا گرفتن مهارت‌های مورد نیازدر سطح بالا گردد ولی البته این تفاوت‌ها باید حدودی داشته باشند واختلاف زیاد موجب نارضائی‌ها وکشمکش های اجتماعی میشود.

با آنکه درآئین نامه هاومقررات بیشتر کشور ـها تصریح شده که‌بین دستمزد مردان و زنان درمورد کارمساوی نباید اختلاف وجود

داشته باشد معهذا در عمل چنین اختلافی وجود دارد و مزد زنان معمولاً کمتر است. سمینار تأکید کرد که این تبعیض باید ازبین برود و زن و مرد برای کار مساوی مزد یکسان دریافت کنند.

در مورد ملیت، سمینار تفاوت حقوق بین کارگران بومی و خارجی را در صورتیکه مهارت کارگران خارجی بیشتر باشد مجاز دانست ولی در غیراینصورت اظهار عقیده کرد که هیچ تفاوتی نباید بین کارگران بومی و خارجی وجود داشته باشد.

در خصوص تفاوت مزد بر اساس سنوات خدمت سمینار عقیده داشت که از نظرانسانی اینکار تا حدودی قابل توجیه است که هر ساله کارگر، اضافه حقوقی دریافت دارد ولی از جهت اقتصادی افزایش خود بخود سالانه مزد و بدون توجه بمیزان بهره‌وری، قابل توجیه نیست و نباید تشویق شود.

ساختمان مزد در خدمات عمومی

سمینار مطالعات خودرا درباره این مزدها از دو جنبه شروع کرد یکی از جنبه انواع مزدها در خدمات عمومی دیگری مقایسه این مزدها با مؤسسات خصوصی.

در خدمات عمومی، طبقه‌بندی پست‌ها بر حسب معلومات، نوع وظیفه و میزان مسئولیت میباشد وجه تمایز کلی خدمات عمومی و خدمت در بخش خصوصی در اکثر کشورهای آسیائی امنیت شغلی تا دوران بازنشستگی و حقوق بازنشستگی می‌باشد.

در کره و فیلی‌پین در خدمات عمومی ارزیابی مشاغل انجام شده است. در کلیه کشورهای آسیائی اختلاف بسیار زیادی بین حقوق طبقات پائین و طبقات بالا دیده میشد این اختلاف درآینده‌هم بعلت‌ضرورت‌نگهداری افراد تعلیم دیده در سطح عالی و مخصوصاً مشاغل فنی و حرفه‌ای زیادتر خواهد شد.

در سمینار اشاراتی به تفاوت حقوق بین مناطق شهری و روستائی شد و عقیده کلی بر این بود که این تفاوت‌ها مربوط‌به‌اختلاف هزینه زندگی و کم کاری در کشاورزی‌وصنایع روستائی میباشد و بعلاوه پرداخت مزد بالاتر در مشاغل شهری یک نیاز اقتصادیست‌برای تشویق مهاجرت نیروی کار از روستاها به مناطق صنعتی.

در مورد منافع نظر سمینار چنین بود که اگر منافع زیاد از حد نتیجه افزایش بهره‌وری و بهره‌برداری از شرایط بازار باشد در این منافع باید کارگران و مصرف کنندگان هم شریک باشند. در بین روشهای استفاده ازاین قبیل منافع دو تجربه مهم مورد توجه سمینار واقع شدند:

۱- در بسیاری از حکومت‌ها راحت‌ترین راه را این دیده‌اند که در این موارد پولهای حاصله را برای توسعه خدمات عمومی بدولت اختصاص دهند.

۲- در بعضی از موارد کارفرمایانیکه دارای شهرت خوب هستند تشویق شده‌اند که بعنوان سهمی از مسئولیت اجتماعی که در فعالیت‌های اقتصادی دارند این منافع را در چهارچوب اولویت‌های برنامه‌های کشور بکار اندازند.

مزایای جنسی و تأمین اجتماعی

میزان مزد کاملاجوابگوی کارانجام شده نیست و لذا بایستی برای تکمیل مزدمزایای جنسی تکمیلی بوجود آورد . این مزایا در کشورهای مختلف بستگی به نقشی دارد که دولت‌ها در ایجاد رفاه عمومی دارند . مثلا درصورتیکه دولت طبق قوانین بیمه کمک‌های پیری بعموم پرداخت کند، کارفرما دیگر نیازی بایجاد طرح بازنشستگی نخواهدداشت.

در این مورد در سمینار مباحثات‌زیادی انجام شد و بالاخره نکات زیر مورد موافقت قرارگرفت :

الف - توسعه صنعتی و شهری در کشورهای در حال توسعه‌گسترش‌طرح های تأمین اجتماعی را الزام آور میسازد .

ب - برقراری سیستم تأمین اجتماعی باید چه از لحاظ افراد و چو از لحاظ موارد شمول آن مرحله بمرحله انجام شود .

ج - طرح‌های تأمین اجتماعی باید جزئی از طرح های اقتصادی کشور باشد.

د- طرح های بازنشستگی حمایت‌مؤثرتری را در زمینه پیری و ازکارافتادگی از صندوق احتیاط می‌نماید و باین‌جهت درکشورهائی که این صندوق وجود دارد باید تبدیل بطرح بازنشستگی شود .

در پایان، سمینار توصیه کرد که‌مسئله مزایای جنسی کارگران باید عمیقانه‌تر در هر کشوری مورد بررسی قرار گیرد .

نقش اقتصاد تعاونی در تأمین اشتغال

مقدمه

نوشته حسین سالکی

بیکاری وتأمین کار برای بیکاران از عمده‌ترین مسائل ومشکلاتی است که کم وبیش گروه‌زیادی‌از کشورهای‌امروزی دنیا باآن روبرو میباشند . بطورکلی باید گفت که بروز بیکاری امری امروزی یا دیروزی نبوده بلکه دارای سابقه طولانی است ، اما این امر ازهنگامی بعنوان مسئله روز جلب‌نظر نمود که تولید بوسیله ماشین تدریجاً جای کارهای دستی را گرفت ودرد وبخش کشاورزی وصنعتی بعنوان عامل تعیین کننده شناخته شد .

از ویژگیهای ماشین وتولیدات ماشینی،تمرکز نیروهای انسانی تولید ، انبوهی تولید تمرکز جمعیت ، توسعه شهرها،مهاجرت روستانشینان بحوزه‌های شهری وصنعتی است . بطورکلی بیکاری پدیده پیچیده‌ایست که بررسی وتعیین حدومرز آن‌بآسانی امکان‌پذیر نیست از اینرو محتاج بمطالعه بیشتر است ، لذا برای نیل بمرحله اشتغال کامل باید در فرصت کافی کلیه جنبه‌ها وعلل واسباب بیکاری را جستجو نمود تا باشناخت کافی بتوان این مانع بزرگ زندگی را از پیش پای افراد جامعه برداشت .

از آنجاکه مقصود از نوشتن این مقاله ارائه وتوجیه اقتصاد تعاونی بعنوان یکی از طبیعی‌ترین و مؤثرترین راه‌های رسیدن باشتغال‌کامل است پس لازم میآید پیش‌از اینکه درباره راه‌حل مسئله مطلبی عنوان‌گردد ابتدا خود بیکاری وجوانب واطراف آن موردتحقیق و بررسی قرار گیرد .

تعریف بیکاری

در فرهنگ ملتهای مختلف ازبیکاری تعریفهای گوناگونی شده است که ورود دراین بحث از حوصله این مقاله خارجاست اما بهرحال تعریف مصطلح « بیکاری » میتواند بیان کننده واقعیت تلخی باشد که گروهی از افراد بعلت از دست دادن کار وفعالیت خود نه‌تنها ازدسترسی بمزایای زندگی بی‌بهره شده یا میشوند بلکه اگر از جانب مسئولین امور چاره‌ای فوری برای ازمیان بردن‌آن اندیشیده نشود چه بسا بیکاران وآنهائیکه در گذشته شاغل بوده ولی بعلل وجهاتی بیکار شده‌اند یا افرادی که آماده کار هستند ولی شغلی برای آنان وجود ندارد امید خود را به ادامه حیات از دست‌بدهند .

در جامعه‌ایکه امر اشتغال برنظم وسیستم باثباتی مبتنی نباشد ورشته محکمی شاغل را باشغل او مربوط نسازد همواره این پرسش برای‌هرکسی ممکن است پیش‌آیدکه « اگر کارم را از دست بدهم چه خواهد شد ؟ » وجود یک چنین تزلزل فکری ونبودن تأمین‌شغلی ضربه روحی واخلاقی سنگینی است که تحمل آن برهرکسی دشوار است . زیرا هرکس که مطابق شرایط زیر بکاری اشتغال داشته باشد همواره درمعرض خطر بیکاری خواهد بود که به‌چند مورد آن ذیلا اشاره میشود :

۱ - کارگرانیکه برای‌یک‌دوره موقتی برطبق قرارداد کتبی‌یا شفاهی مشغول بکار میشوند که پس ازطی دوره مذکور و اتمام قراردادکار بیکار مانده وهمین نگرانی سبب میگردد که نتوانند وظایف خود را درایام اشتغال بخوبی انجام دهند . پس از چنین کارگرانی نمیتوان انتظار داشت که همه مهارت وکاردانی خود رابرای انجام کار مزبور دراختیار کارفرما قراردهند ویااز نقطه نظر اخلاقی وامانت ودرستکاری خطا ولغزشی را مرتکب نگردند .

۲ - کسانی که درحین کار برای مدت معین وکوتاهی‌بیمار شده ومطابق قراردادی که با کارفرما دارند نتوانند از دستمزد ایام بیماری استفاده کنند که این دوره درحکم بیکاری موقت آنها محسوب میشود.

۳ - کسانی که یک فعالیت اقتصادی اعم از تولیدی وغیرتولیدی را باسرمایه‌شخصی دائر نموده وبعلت نبودن امنیت قضائی ویا نبودن منابع حمایتی اعم ازمالی یا فنی آنرا از دست بدهند وکار دیگری‌هم از آنها ساخته نباشد ، در نتیجه کار آنها تعطیل وتعدادی ازکارگران که بکار اشتغال داشتند کارخود را ازدست میدهند .

٤ - افرادی که سرمایه وحاصل تلاش وزحمتشان براثر رقابت‌های نامشروع دیگران ازمیان برود . وموارد زیادی‌نظیر آنچه که گفته شد .

ولی همانطورکه در مقدمه مربوط به تعریف بیکاری اشاره رفت در فرهنگ ملل و جوامع مختلف‌درباره بیکاری باتوجه بمدت آن اختلاف‌نظر وجود دارد وهرکشوری برای تعریف بیکاری‌مدت زمان معینی را اساس وضابطه قرار داده‌است وچه بسا آنچه راکه دراینجا بعنوان نمونه‌ای از مراحل مختلف‌بیکاری ذکر گردید از نظر عده از آن ممالک بیکاری یا ایام بیکاری بشمار نمی‌رود .فی‌المثل کارگرانی که در بخش‌ساختمانی کار میکنند و هرروز صبح بطور دسته جمعی برسر بعضی ازمعابر وچهارراهها کمین میکنند یا بانتظار کارمیایستند تا استادبنائی چند نفر از آنها را برای چند روز بعنوان ناوه‌کش یاکارگر ساده بکار گمارد وازمیان آنها عده زیادی‌هم موفق نمیشوند کاری پیدا کنند امکان‌دارد درقاموس متخصصین اشتغال‌بعضی‌ازممالک جزء بیکاران بشمار نروند !

معمولا تهیه کنندگان آمار در موقع بررسی مسائل مربوط باشتغال وتعداد بیکاران بیشتر بمزدبگیران توجه دارند ولذا گروههائی نظیر کارگران مستقل ، مغازه‌دارها ، کشاورزان وصاحبان حرف وپیشه های آزاد و کارگران روزمرد از دیدگاه آنها مکتوم مانده واگرهم بحساب آورده شوند موقتی است در حالیکه نباید این طور باشد زیرا هر کس تحت هرعنوان که آمادگی برای انجام کاروفعالیت داشته باشد وموفق بیافتن کار وپیشه مورد علاقه خود نشود بیکار محسوب میگردد .

چنانکه گفتیم آمارهای بیکاری بهنگام بررسی مسئله بیکاری وتعداد بیکاران ضابطه کیفیت کار ونحوه آنرا درنظردارند ونیز آمارهائی که دراین رابطه بهره‌وری کار را ملاک قرار میدهند بسهم خود جز کارگران تمام وقت دیگران را بحساب نمی‌آورند . لیکن باید گفت که چنین حالتی بویژه درممالک روبه توسعه صادق نیست زیرا باید کلیه شاغلین چه تمام وقت یا نیمه‌وقت ودر هر سطح ودسته‌ای که باشند بحساب آورده شوند .

بیکاری آشکار و مخفی و علل آن

با توجه بآنچه که تاکنون اشاره گردید در عصر حاضر به معدودی ازممالک جهان برمیخوریم که بامشکل بیکاری روبرو نمی‌باشند . اینکه چرا معدودی ازکشورها مسئله بیکاری را در قلمروهای خود حل کرده‌اند جزئی از موضوع مقاله‌ایست که در شماره بعد بدان اشاره خواهیم نمود . و بجرأت میتوان گفت که حتی ؟ بسیار پیشرفته‌غربی موقعی میتوانند ازفشار وشدت بیکاری وافزایش زیاد عده بیکاران درامان بمانند که بخشی از نیرو های مولد انسانی وغیرانسانی‌آنها درکارساختن وتولید سلاح جنگی بوده ومیدانهای جنگهای منطقه‌ای بازار جذب ومصرف کالای‌مذکور باشد واین فرصتی است که آنها میتوانند بخشی ازنیروهای مولد را درواحدهای تولیدی‌اسلحه‌سازی وگروهی دیگر را درجبهه‌های کارزار بکار بگمارند . کمااینکه درسال ۱۹۱۸ پیش‌ازآنکه مرکب امضاء اعلامیه ترک مخاصمه خشک شود زنگ خطر بیکاری بصدا درآمد وبدینوسیله اعلام گردید که اعلامیه صلح از ارزش زیادی برخوردار نبوده ودیر یا زود با شروع جنگ دیگر اعتبار خود را از دست خواهد داد زیرا همانگونه که جنگ درمان موقتی بیکاری محسوب میشود خود نیز یکی ازپدیده‌های اقتصادی وسیاسی آن میباشد .

در بهار سال ۱۹۲۰ یعنی دوسال بعد از امضاء پیمان صلح موج بیکاری امریکا و ژاپن واندکی بعد سراسر قاره اروپا را درهم نوردید . طبق آمار مندرج در گزارش مدیرکل سازمان بین‌المللی کار درآغاز سال ۱۹۲۶ اروپا با رقمی نزدیک به پنج میلیون ونیم بیکار روبرو بوده که از این رقم ۲میلیون نفر درآلمان ویک میلیون ودویست وپنجاه‌هزار نفر در بریتانیا ویک میلیون نفر نیز در روسیه و در سایر ممالک کوچکتر به نسبت عده جمعیت‌شان جمعاً عده‌ای درهمین حدودکار وشغل خود را ازدست داده وبرای امرارمعاش سرگردان بوده‌اند . بموجب آمار مذکور بیکاری قاره‌امریکا - استرالیا واراض جدید را از ضربات خود برکنار نداشت وبنابنوشته نشریه سازمان بین‌المللی کار امریکا بین پانصدهزار تا یک میلیون‌نفر و کانادا -استرالیا وارض جدید نیز درهمان حدود بیکار داشته‌اند . ولذا اگر عده بیکاران ممالک تحت توسعه برآمار فوق‌الذکر افزوده میشد نشان میداد که در تاریخ یادشده بیش ازده‌میلیون نفر ازمردم‌دنیا بیکار بوده‌اند .

درباره علت‌العلل بیکاری بیش از هر عامل دیگر باید به‌بی‌عدالتی اشاره‌کرد که چه درگذشته وچه درحال‌حاضر حاکم برنظامات اقتصادی عده زیادی از ممالک بوده‌وهست زیرا اگر اصل تعدیل ثروت درداخل هرکشور ودرسطح بین‌المللی میان ممالک بزرگ وکوچک رعایت‌نگردد جنگ وخونریزی هیچگاه از صحنه زندگی بشر دور نخواهد شد .

نکته دیگر رابطه نزدیکی است‌که بین سطح دستمزدهاومسئله بیکاری وجود دارد . دستمزد کافی حساب شده نه تنها طبقه کارگر را برفاه اجتماعی که غایت مطلوب اشتغال است نزدیک میسازد بلکه قدرت مصرف را افزایش داده ودر نتیجه دامنه تولید راگسترش خواهد داد وبدینوسیله است‌که میتوان از توقف گردش چرخ‌های تولید وکار وفعالیت جلوگیری‌کرد واشتغال کامل را تضمین نمود .

از علل دیگر بیکاری آشکار میتوان به‌موارد زیر اشاره‌کرد :

۱ - ترقی ، تنزل یانوسان تولید .

۲ - دگرگون‌شدن سیستم تولید وتکنولوژی .

۳ - عقب‌ماندگی نظام وسیستم اقتصادی

۴ - تقاضای افزایش دستمزد از جانب یک اتحادیه یا سندیکای کارگری - بالا یا پائین‌بودن‌میزان دستمزد دربخش‌های دیگر صنعتی‌که موجبات تزلزل را در سطح اشتغال فراهم میآورد .

۵ - بیکاری‌های فصلی در مشاغلی چون ماهیگیری - کشاورزی وحتی اداره یک بندر کوچک که باید تعدادی کشتی بطور منظم در آن پهلوگیرد تا برای کارکنان آن کار وفعالیت فراهم گردد .

۶ - کارگران ساختمانی علاوه بر بیکاری‌های فصلی‌که باآن روبرو هستند سیاست توسعه یا توقف فعالیتهای ساختمانی دولت نیز در سرنوشت آنها چه در جهت مثبت ومنفی اثر میگذارد .

۷ - تأثیر تغییر فصل درمیزان تولید پاره‌ای از فرآورده‌های صنعتی‌که کاستن ازمیزان تولید آن باعث بیکار شدن عده‌ای ازکارگران آن کارخانه میشود وهمچنین تغییر سلیقه مصرف کنندگان بااستفاده ازپوشاک یاانواعی ازکالاهای مورد مصرفی دچار نوسان میشود فی‌الجمله باورودریون ونایلون به‌بازار،تولید پارچه‌های ابریشمی که از نخ ابریشم طبیعی‌تهیه میشود وهمچنین منسوجات نخی لطمه وارد نموده ومینماید .

۸ - ممنوعیت یامحدودیت صدور نوعی کالای ساخته شده به بازارهای خارجی بعلت ساخته‌شدن همان جنس درکشورهای واردکننده یا از رونق افتادن آن کالا به علت رقابت‌های صنعتی وتجارتی .

بیکاری و علل آن در ممالک در حال رشد

علاوه برموارد فوق‌الذکر بیکاری درکشورهای در حال توسعه‌ناشی ازعواملی‌است که ذیلا بدان اشاره میگردد :

پائین بودن سطح تولید - کمبود سرمایه - نبودن پس‌انداز و صرفه‌جوئی - بی‌سوادی -نبودن کارگران ماهر ومتخصص - رسوم وعادات قدیمی که باطبیعت نظام صنعتی ناسازگار میباشد - مهاجرت‌های فصلی کارگران - پائین‌بودن سطح دستمزد کمی‌درآمد طبقه مصرف‌کننده وناتوانی مصرف‌کنندگان بخرید بیشترکالاها ی تولید شده اعم ازمواد غذائی وپوشاك وغیره - متوازن نبودن رشد اقتصادی بابرنامه‌های توسعه اجتماعی تغییر دگرگونی درقوانین ومقررات اجتماعی - عقب‌مانده‌بودن سیستم‌های آموزشی - آمادگی بکار هزارها دانش‌آموز ودانشجوی‌فارغ‌التحصیل ازمدارس متوسطه وعالی بدون آنکه در بازارکار قابل جذب باشند - آموختن سواد ودروسی‌که با نیازهای اقتصادی واجتماعی صنعتی وکشاورزی روز مطابقت نداشته وسالها وقت وسرمایه مادی وانسانی نسل‌جوان و پرنیروی‌مملکت درسرکلاسهای درس تلف شده وپس از پایان تحصیل نه تنها افراد مفیدی برای خودنیستندکه از حاصل تحصیلات خود سودی بجویند بلکه برای جامعه ومملکت افرادی‌سربار غیرفعال وغیرمولد خواهند بود .

بیکاری پنهانی وناآشکار

از انواع بیکاری که‌میزان آن درکشورهای روبتوسعه بسیار زیاد ولی درظاهر بچشم نمی‌آید میتوان به‌مشاغلی ازقبیل بلیطفروشی ، دوره‌گردی ، دست‌فروشی ، بیکاریهای فصلی چه‌در بخش کشاورزی وصنعتی که بعنوان مثال به چغندرکاران وکارگران فصلی کارخانجات قند میتوان اشاره نمودکه مدتی ازسال‌را بیکار میمانند . تورم کارمندان زائد در بخش‌دولتی و ادامه استخدام دراین بخش نشانه بارزی ازبیکاری در جامعه میباشد ودولت برای کاهش بیکاری وایجاد اشتغال کاذب وپیش‌گیری‌از نارضائی مردم‌ناگزیر میشوداین غرامت را ازخزانه عمومی مملکت بپردازد در حالیکه اگر بخش خصوصی بقدرکافی از لحاظ ایجاد شغل و فعالیت میتوانست مجهز بوده وآمادگی داشته باشد دست دولت برای اجرای برنامه‌های عمومی وایجاد مراکز تولیدی ،فرهنگی ، بهداشتی ورفاهی میتوانست بیشتر باز باشد .

بیکاری اعم از اینکه بصورت آشکار وپنهان وجود داشته ویا مدت آن طولانی و کوتاه باشد توسعه اجتماعی را بشدت تحت‌تأثیر خود قرار داده وتلاش دولت را نقش برآب خواهد نمود زیرا وقتی نان‌آور یک خانواده که مسئول تأمین معاش ، فرهنگ ، بهداشت افراد آن خانواده که یک واحد اجتماعی است شغل و کار خود را از دست بدهد سطح زندگی افراد آن خانواده پائین آمده واین نابسامانی نه تنها برای خانواده فاقد منبع امرار معاش بلکه برای امنیت اجتماعی نیز مخاطرات بی‌شماری پدیدمیاورد .

از فردی که امید بادامه زندگی را از دست بدهد نمیتوان انتظار داشت که عنصرمفید ودرخور اعتمادی برای‌جامعه وهمنوعان خودباشد .

اگر تصور کنیم بیمه بیکاری که در بسیاری از ممالک صنعتی جهان اجرا میشود میتواند پاسخ قطعی باین پرسش باشد ،در مقابل این سئوال پیش‌میآید که آیا پرداخت حقوق ایام بیکاری بادرآمدی که یک نفر شاغل میتواند بدست‌آورد مساوی خواهد بود ؟ بدون تردید جواب این سئوال منفی است .

صرفنظر از جنبه‌های مادی اشتغال که برای امرارمعاش صاحب‌شغل منبع درآمدی بوجود میآورد یکنفر کارگر وشاغل درهرکار وپیشه‌ای که باشد خود را جزئی از جامعه میداند وبهنگام اشتغال احساس میکند که درگردش چرخ اجتماعی نقشی برعهده دارد درحالیکه فرد بیکار عملا خود را عنصری زائد وسربار اجتماع میداند واز نظر روانی احساس میکندکه غرور وشخصیت وی پایمال گردیده‌است .

در دنیای امروز شعار «کار برای همه» پیش از شعار «بهداشت وفرهنگ برای‌همه» کسب اهمیت وجلب‌نظر مینماید زیرا کسی‌که درآمد یعنی عمده‌ترین وسیله زندگی را دراختیار نداشته باشد نمیتواند از مزایای فرهنگ وبهداشت ومسکن وسایر وسائل رفاهی آنطوریکه باشد شاید برخوردار گردد .

حال چگونه باید براین دشواری عمده فائق آمد ؟

وظایفی‌که دولت دراین زمینه برعهده‌دارد قبل ازهرچیز ایجاد اشتغال وکاراست ،

همچنین قبل ازاینکه بخش تازه‌ای از فعالیت اقتصادی گشوده شود باید کادر اداره‌کننده آن اعم ازکارگر فنی ، متخصص ، حسابدار ودفتردار ، مهندس وتکنسین وسایر افراد صاحب مهارت را تربیت وآماده بکار نمود . مدارس اعم از ابتدائی ، متوسطه ، دانشگاهها باید برای نیازهای اقتصادی واجتماعی حال وآینده کشور به تربیت وتعلیم افراد بپردازند . کشوری‌که درمرحله تحول‌کشاورزی و صنعتی‌شدن میباشد اکثریت مراکز آموزشی آن باید تمام‌هم خود را وقف تأمین نیروی‌انسانی لازم برای ساختمان واداره امور کشاورزی مدرن وصنایع خودکار نمایند .

دستمزد تنها انگیزه کار وفعالیت است وغرض از دستمزد دریافت مقداری اسکناس یا مسکوك نیست بلکه بیش ازهرچیز قدرت خرید آن مطمح نظر مزدبگیر میباشد . پرداخت دستمزد کم درمقابل کار زیاد یا گرانی هزینه زندگی نه‌تنها غایت مطلوب اشتغال را تأمین نمیکند بلکه منابع نیروی‌انسانی جامعه را بسوی فقر وناکفائی سوق میدهد .

از میان بردن تبعیض بین کارگر زن ومرد - جلوگیری از بهره‌کشی کارگر - ایجاد شرایط مساعد ومساوی‌برای پرورش استعدادها - پرداخت مزد مساوی در مقابل کارمساوی وبرای کشوری‌که کشاورزی قسمت عمده فعالیتهای اقتصادی آن را پدید میآورد جلب‌طبقه تحصیل‌کرده وجوان‌باین بخش ازفعالیتهای اقتصادی نهایت اهمیت را دارا بوده وکلید موفقیت محسوب میگردد .

در مقاله آینده اقتصاد تعاونی بعنوان طبیعی‌ترین وسیله تأمین اشتغال ورفع‌مشکل بیکاری مورد بررسی قرار خواهد گرفت .

برای نوشتن این مقاله منابع زیر مطالعه گردید .

1) INTERNATIONAL LOBOUR OFFICE
LABOUR ADMINISTRATION ORIGINS AND DEVELOPMENT
MICHEL WALLIN
2) EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT: VIE WS AND POLIEIES
1919–1969 N.N. ERANKLIN
3) ASTRATEGY FOR SOCIAL PROGRESS IN AFRICA AND THE
I.L.O.S CONTRIBUTION
ALLBERT TEVO EDJRE
4) INTERNATIONAL LABOUR REVIEW VOL.105.NO.2.
EEBRUARY 1972
5) MANPOWER REPORT OF THE PRESIDENT
MARCH 1970
6) EMPLOYMENT AND ECONOMIC GROWTH - 1965

بهره‌وری کار معیار پاداش کار

بهروز شجاعی

سیستم پاداش کاررانمی‌توان مجرد ازاصول کلی توزیع درآمد و روابط حاکم برتولید در یک سیستم اقتصادی مورد بررسی قرار داد. مضمون اقتصادی اجتماعی مزد بعنوان شکل توزیع ارزشهای مادی و معنوی بین کارگران بوسیله طبیعت‌روابط تولید در جامعه تعیین میشود. بنابراین ساختمان مزد در سیستم‌های اقتصادی موجود تفاوتهای‌فاحش دارد.

خصیصه ساختمان مزد دراینست که نمیتواند دائمی بوده و برای یکبار و همیشه تعیین گردد بلکه باتوجه به توسعه تولید، تغییرات تکنولوژیکی و تحولاتی که در سازمان کار بوجود می‌آید مزد نیز باید پیشرفت داشته باشد. تغییرات اساسی در ساختمان مزدازدو طریق عملی است.

۱- مشوق‌های مادی بیشتر برای کارگران مهندسان ـ تکنسین‌ها و سایر کارکنان از طریق بهبود بخشیدن به سیستم مزد.

۲- تأمین اثر کامل‌ترکیفیت کار ـ مهارتها و شرایط کار برمزدها و حقوق‌ها.

در حقیقت هردو طریق بالا نظر براین دارد که توجیهی از مزد بدست بدهد که مبتنی برروابط درونی وارزیابی نقش عامل کار در مجموع عوامل تولید باشد و تنها از طریق درك و ملحوظ داشتن چنین رابطه‌ای نیز میتوان سیستم مزد را بهبود و کمال بخشید . توجیه مبادله‌ای مزد باین معنی که کار کالائی است مثل همه کالاهای دیگر که‌در بازار عرضه و تقاضاهای آن تعیین میشود و یا توصیف مزد باین که برطرف کننده یاوسیله ارضاء احتیاجات معیشتی طبقه‌ای از جامعه است (توصیف اجتماعی مزد) باسخگوی مشکلات روزافزونی که ازاین رهگذر گریبانگیر جوامع است‌نمیباشد. پذیرش جنبه کالائی کار بمعنای قبول فقر و فاصله روز افزون کارگران از برکاتی است که تولیدمی کنند. تعدیل فشاری که‌از نظر قلت دستمزد به کارگران در جامعه‌یی که بیکاری چشمگیر وجود دارد وارد میشود تانیل به مرحله اشتغال کامل ممکن نیست. ازآن گذشته در « بازارکار» طرفین معامله باامکانات و نیازهای یکسان وارد نمیشوند . از طرف دیگر اتخاذ تدابیری در جهت تأمین حداقل معیشت کارگران درعین لزوم فاقد جامعیت است زیرا بفرض امکان برقراری سیستم مزد برمبنای تأمین‌معیشت کارگر و خانواده‌اش موضوع تفاوتهای مهارتی و کوششی بین کارگران وارتباط مزد با بهره‌وری کارآنان نادیده انگاشته شده است .

برای ارتباط دادن مزد با نتیجه کارسیستم‌های متعددی در کشورهای مختلف کمابیش موردعمل است :

۱- سیستم کارمزد فردی
۲- سیستم کارمزد دستجمی
۳- سیستم کار ساعتی باضافه انعام
۴- سیستم انعام دستجمعی
۵- صندوق کارخانه
۶- روشهای سهیم کردن

بدیهی است که انتخاب خود سرانه‌ای در مورد سیستم پاداش کار نمیتوان بعمل آورد بلکه ضابط انتخاب هریك از سیستم‌های فوق‌الذکر تناسب آن با نوع فعالیت و ماهیت وظایف محوله به کارگران است .

۱- سیستم کارمزد - دراین سیستم مزد کارگر ارتباط مستقیم با میزان کار انجام شده توسط وی دارد بنابراین هرگونه افزایشی در بهره‌وری کار کارگر مستقیما بر میزان درآمد وی اثر میگذارد . کاربرد این سیستم نتایج قطعی و مسلم‌از نظرارتقاء بهره‌وری کار داشته است .

باید دید درچه شرایط تولیدی سیستم کارمزد حد اعلای اثر را از نظر بهره‌وری کار دارد .

نخستین شرط اعمال سیستم کارمزد وجود شاخص‌های کمی بازده است که بطور صحیح نهاده کارکارگران را نشان بدهد . افزایش باکاهش بازده باحجم تولید باید باافزایش یاکاهش نهاده کارمطابقت داشته باشد . این انطباق علی‌الاصول در کارگران اصلی (خط تولید) وجود دارد اما در مورد کارگران کمکی چنین نیست . بعنوان مثال هیچگونه شاخصی در مورد کارگران قسمت تعمیرات وجود ندارد و پرداخت مزد باین دسته از کارگران براساس بازده کارگران اصلی که بآنان خدمت شده است امری غیر منطقی است زیراشاخص های بازده کارگران اصلی نهاده کارکارگران کمکی را بدرستی منعکس نمیکند . مثلا ممکن است کارگران قسمت تعمیرات کاربسیار زیادی انجام داده باشند حال آنکه بازده کارگران اصلی پائین باشد .

شرط دیگر اعمال سیستم کارمزد اینست که امکان عملی افزایش بازده تحت اوضاع واحوال معین و ماشین آلات وتکنولوژی موجود برای کارگران وجود داشته باشد و از نظر مقتضیات بازار نیز افزایش بازده محل جریان تولید نگردد .

هنگامیکه کارگر بهره‌وری باباز ده برنامه‌ریزی شده یا مطلوب را بدست آورد و بعلت شرایط خاص کار نتواند بیش از آن بالا برود دیگر دلیلی برای انگیزش بالا بردن بازده وجود نخواهد داشت . در چنین حالتی هدف نگاه داشتن بازده در سطح موجود خواهد بود و مناسب‌ترین راه برای این کارنیز مزد ساعتی باضافه انعام است .

در برخی موارد نیز بعلت شرایط خاص تولید ، نیازی به افزایش بازده تولید خاص نیست . مثلا تولید بخار برای مقاصد تکنولوژیکی در کارخانجاتی که مواد بتن آرمه میسازند . در چنین کارخانجاتی نقش بخار اینست که درجه حرارت معینی را در قسمت‌های مختلف تأمین کند . انگیزش افزایش کمیت بخار بوسیله سیستم کارمزد تنها منجر باستفاده بیش از حد لزوم ازسوخت میشود .

همچنین در صنعت تعداد زیادی از کارگران وجود دارند که حجم کارآنان بنحو چشمگیری ثابت است وارتباط مستقیمی بانوسانات بازده ندارد نظیر انبارداران افزارسندان سرابداران و نظایر آنان که نمیتوانند بمیل خود در حجم کار خویش تغییر دهند و نیازی هم به چنین افزایشی نیست.

در کلیه موارد بالا سیستم کارمزدنامناسب است و باید جای خودرا به سیستم مزد ساعتی باضافه انعام بدهد .

گروهی از متخصصان باین دلیل که سیستم کارمزد مقتضی نگاه داشتن رکورد دقیق تولیدهر کای تاعملیات نهائی و محاسبات دقیقی در مورد سهم بازده هر کارگراست این سیستم را قابل تأمل می‌دانند .

بدیهی است که گذاراز کارساعتی به کارمزد علی‌القاعده باسرمایه‌گذاری قابل ملاحظه‌ای برای نرخ یابی‌ومحاسبات توأم است اما این امری‌طبیعی بوده و نمی‌تواند بذاته مبنائی برای ناشایستگی سیستم کارمزد باشد .

سیستم کارمزد تنها هنگامی بی‌صرفه است که هزینه‌های مورد نیاز برای در آوردن نرخ‌های صحیح و نگاهداشتن رکورد کار بیش‌از صرفه جوئی‌های محتمل با مسلم ناشی از افزایش بهره‌وری کاربراثر اعمال این سیستم باشد .

امروزه سیستم کارمزد در بسیاری از کشورها در شلخه‌های مختلف صنایع بکار میرود از جمله این سیستم در برنامه‌های پنجساله کشور شوروی وسیعاً بکار رفته و بطوریکه اقتصادیون این کشور معتقدند این سیستم بابرقراری ارتباط مستقیم بین مزد کارگران و نتایج کارآنان نقشی اساسی در تأمین نرخ بالاتر بهره‌وری کار ایفا کرده است.

اما باید دانست که علاوه برشرایطی که فوقا برای اعمال سیستم کارمزد بیان شد این سیستم از نظر انطباق با مراحل صنعتی و تکنولوژیکی هر کشور نیز ممکن است عملی یا غیر عملی و بهرحال دارای دامنه گسترده‌تر یا محدودتری باشد .حدود کاربرد سیستم کارمزد را سازمان کارهر کشور تعیین میکند . بطور کلی رابطه نزدیکی میان‌سیستم کارمزد و کاردستی‌اعم از کاردستی ساده‌وکاردستی مکانیزه یعنی با استفاده‌ازیک‌ابزاردستی‌وجود دارد.

هرچه سازمان کار بسوی مکانیزاسیون و اتوماسیون پیش رود سیستم کارمزد نیز دامنه‌اش محدودتر میشود . بعنوان مثال در همین کشور شوروی‌تا سال ۱۹۳۶ نسبت کارگران کارمزد در صنایع آهن و فولاد ۷۹/۲ در صد بوده است حال آنکه امروزه این نسبت به حدود ۵۰ در صدتقلیل یافته است . در صنایع ذغال نسبت کارگران کارمزد درسال ۱۹۳۶ - ۸۰/۷ در صد بوده واکنون ۴۸/۸ در صد است . این نسبت در صنایع شیمیائی از ۶۸/۳ در صد به ۴۵ در صد تنزل کرده است . این ارقام گویای انتقال کار از صورت کارمزدبه کارساعتی‌است زیرا در صنعتی که کاملامکانیزه و اتومانیزه شود وظیفه کارگران بحداقل تقلیل یافته و محدود به مراقبت عمل تکنولوژیکی میشود. اتوماسیون نوسانات در بازده را از بین برده ودر

نتیجه اختلاف در بازده کارگران ستدرجاً ازبین میرود. حالا سیستم کارمزد برای نیل به بازده بیشتر معنای خودرا از دست میدهد.

نتیجه‌ای که از بررسی فوق گرفته میشود اینست که سیستم کارمزد را نمیتوان بعنوان تنها سیستمی که مزد را درارتباط بابهره‌وری کارکارگر قرار میدهد تلقی کرد ولی درعین حال زمینه بسیار گسترده‌ای برای اعمال آن در شاخه‌های مختلف صنایع و طبقات خاصی از کار وجود دارد ودرتنظیم سیاست مزد ازآن بی‌نیاز نیستیم. در موردفعالیت‌ها و طبقاتی از کارگران که ماهیت کارشان باسیستم کارمزد انطباق ندارد باید بااستفاده از سایر تدابیر نظیر اعطاءانعام و پاداش و تسهیم منافع عمل کرد.

سیستم کارمزدی در صنایع ایران دامنه گسترده‌ای دارد از جمله در صنایع قالیبافی (که بنسبت بافت هرگره مزد پرداخت میشود) نساجی قسمت ریسندگی (پرداخت برمبنای تولید هربقچه نخ) - بافندگی (پرداخت به نسبت متراژ تولید) کفش‌دوزی (پرداخت نسبت به تولید هر جفت کفش) و غیره سیستم کارمزدی مورد عمل است.

در برخی از کشورها کار فرمایان به سیستم کارمزدی گرایش و اتحادیه‌های کارگری ازآن اجتناب دارند زیرا بر پرداخت مزد نظارت لازم معمول نمیگردد و درنتیجه نرخ کارمزدی در سطح بسیار نازلی تعیین میشود بنحویکه کارگر برای بدست آوردن حداقل معیشت ملزم بانجام کوشش فوق‌العاده‌یی است.

۲- سیستم کارمزد دستجمی - در سالهای اخیر در اعمال سیستم کارمزد تحولات ارزنده‌ای پدید آمده است ازطرفی براساس فکر سیستم کارمزد بصورت نشریه مفرط کار و رقابت‌های ناسالم بین کارگران که در نتیجه بروحیه آنان لطمه می‌زند در نیاید و از طرف دیگر با متقاعد شدن باین که کارآیی فرد درامر تولید بیش از حد معینی نمی‌تواند بالا برود و علی‌الاصول کارآیی فرد» نیزنیست بلکه منوط به افزایش کار آئی‌سایر کارگران میباشد تمایلی دراین جهت پیدا شده است که‌سیستم کارمزد از صورت فردی به صورت کارمزددستجمعی درآید. دراین سیستم مبنای محاسبه پرداخت به کارگر بازده فرد کارگر نیست بلکه بازده‌دستجمعی همه کارگران است.

۳- سیستم مزد ساعتی بعلاوه انعام - دراین سیستم مزد دوجزء مشخص دارد. یکی مزداصلی که در مقابل ساعات کار پرداخت میشود. جزء دیگر عبارت از درصد معینی است که در مقابل نتایج کارهر کارگر بوی تعلق میگیرد. این درصد بامیزان افزایش بهره‌وری کارکارگران ارتباطدارد.

مبنای پرداخت اخیر ممکن است جنبه کمی بازده یعنی افزون شدن حجم بازده باشد و باجنبه کیفی تولید یعنی مرغوبیت محصول و یاهردو. بعلاوه در مواردیکه منظور نگاهداشتن بازده در سطح مطلوب است این انعام پرداخت میشود.

٤- سیستم انعام دستجمعی - سیستم انعام رانیز مانند سیستم کارمزد میتوان بصورت دستجمعی در آورد و بجای پرداخت برمبنای نتایج کارفردی براساس نتایج دستجمعی کارتیم‌های کار و یا کارگران یک قسمت از کارخانه انعام پرداخت این سیستم در مواردی که منظور توفیق دراجراء کامل برنامه بطریق پیش‌بینی شده است اثرمطلوب دارد و باین ترتیب ضابطه اعطاء انعام کوشش کارگران در اجراء و اکمال برنامه تولید است.

۵- صندوق کارخانه - بالاخره در برخی از کشورها بمنظور اعطاء سهم کارگران از افزایش بهره‌وری کار تأسیسی بنام «صندوق کارخانه» بوجود آورده‌اند. صندوق کارخانه بر اساس رشد واقعی تولید یعنی نتایج بهتروبیشتر تولید سال جاری در مقایسه با سال قبل بنیاد نهاده شده است. مبالغی که در این صندوق برای کارگران واریز میگردد. بدو قسمت میشود. یکی مبلغی معادل با سال قبل و دیگری مبلغ مکمل برای نتایج بهتری که بدست آمده است.

در حقیقت صندوق کارخانه را نوعی سیستم سهیم کردن کارگران بطور دستجمعی و بر مبنای افزایش بهره‌وری کار باید تلقی کرد.

۶ - سهیم کردن کارگران در عواید واحد تولیدی - سهیم کردن بعنوان مکمل مزد در ارتباط با افزایش بهره‌وری عامل کار یکی دیگر از تدابیر برقراری ارتباط میان بهره‌وری کار و دریافتی کارگران است . باید توجه داشت که در مورد سهیم کردن نیز ماهیت فعالیت‌ها ومشاغل محوله به کارگران و همچنین مشخصات ماشین‌آلات ومراحل تکنولوژیکی تولید تعیین کننده روش مناسب سهیم کردن است بعنوان مثال در مورد واحدهائی که با ماشین‌آلات تقریباً فرسوده بتولید ادامه میدهند مسئله بهره‌برداری با احتیاط از وسایل تولید وتقلیل ضایعات در درجه اول اهمیت قرار دارد و حال آنکه بهره‌گیری از ماشین‌آلات آخرین مدل به فراوانی ومرغوبیت تولید نظیر دارد . بالطبع ضابطه مناسب سهیم کردن در دومورد مذکور بترتیب تقلیل ضایعات وافزایش استحصال خواهد بود این امر در مورد نوع قراردادهای سهیم کردن (انفرادی یا دستجمعی) نیز صادق است . درقسمت ریسندگی یک کارخانه نساجی که هر کارگر بتنهائی مسئولیت اداره چندین دستگاه ریسندگی را بعهده دارد کار کارگران بایکدیگر مرتبط نبوده وضرورت هماهنگ کردن فعالیت‌ها که مقتضی عقد قرارداد دستجمعی با کارگران میباشد منتفی است . در اینگونه موارد انگیزه سهیم کردن بطور فردی بهتر و مؤثرتر عمل میکند حال آنکه مثلا در کارهای زنجیری که فعالیت هر کارگر متوقف به انجام کار کارگر مرحله قبلی است هماهنگی کارگران بایکدیگر شرط اساسی پیشرفت تولید است و بنابراین روش دستجمعی سهیم کردن مؤثر بر کارآئی و بهره‌وری میباشد .

درپایان این گفتار ذکر نکات ذیل ضروری است :

۱ - گام نخست در راه برقراری ارتباط معقول بین مزد وبهره‌وری کار اینست که خود سیستم مزد و ضوابط وروشهای پرداخت مزداصلی کاملا معین ومستقر شود . تأمین این مقصود مستلزم ارزشیابی وطبقه بندی مشاغل - کارسنجی وبرقراری نرخ‌های مزد است . بایستی بهر شغلی با توجه بضوابط کمی وکیفی از جمله میزان سختی کار - درجه مهارت مورد لزوم - شرایط انجام کار وغیره وزن و نمره معینی داده شود ونرخ‌های مزداصلی برمبنای طبقات شغلی مستقر گردد .

۲ - پس از رسیدن به مرحله فوق‌الذکر بایستی فعالیت‌های صنعتی ومشاغل داخلی آنها و نیز مراحل تولید در هر فعالیت از نقطه نظر ماهیت ارزیابی شوند وتناسب آنها با سیستم‌های مختلف مشخص گردد .

۳ - سیستم‌های پرداختی موجود کشور در ارتباط باافزایش بهره‌وری کار مورد ارزیابی دقیق قرار گرفته و نقاط ضعف و نقایص یا عدم تناسب آنها مشخص گردد .

این مقاله چکیده مباحثی است که در فصول مختلف کتاب ذیل درمورد بهره‌وری کار و ارتباط با مزد آمده است .

«Labor Productivity
Donlop 2 Diatchenko»

ازانتشارات مؤسسه Mc Graw-Hill منتشره بسال ۱۹۶۴

سهم کار در اقتصاد

جواد میر کریمی

یك تعریف کوتاه

پیش از آنکه « سهم کار دراقتصاد » را که یکی از مهمترین مباحث علم اقتصاد است مورد بحث وتجزیه وتحلیل قرار بدهیم لازمست تعریفی کلی و کوتاه از این رشته دانش پراهمیت که تأثیر فراوان آن در زندگی بشر امروز غیر قابل انکار است بعمل آوریم تا معلوم شود که اقتصاد چگونه علمی است و با چه مسائلی سروکار دارد.

دانشمندان و صاحبنظران مختلف ، علم اقتصاد را بطرق گوناگون تعریف کرده‌اند که گرچه اساس همه این تعاریف یکی است لیکن از لحاظ نحوه بیان وزاویه دید بایکدیگر کم‌وبیش تفاوت دارد.

اگر بخواهیم بادرنظرگرفتن معنی ومفهوم مشترك کلیه‌این تعاریف واظهارنظرها ، تعریف کلی وجامع ودرعین‌حال کوتاه و ساده‌ای ارائه دهیم باید بگوئیم :

« اقتصاد علمی است که باکلیه عوامل ومسائل‌مربوط به گذراندن زندگی ودرآمد هزینه واسرار معاش انسان سروکار دارد. »

بعبارت گسترده‌تر تمامی خانه‌ها ،فروشگاهها، کشتزارها ادارات ، کارخانه‌ها ، معادن، بانکها ، شرکتها ، تعاونیها ، اتحادیه‌ها وانجمنهای کارگری، حرف ومشاغل گوناگون ، سازمانهای شغلی وحرفه‌ای و تخصصی بهرصورت ، ونیز عواملی چون : پول ،قیمتها ، هزینه زندگی ، وام‌دادن و ستاندن ، مالیاتها وعوارض ، درآمد وهزینه دولتها وروش کنترل آنها ، دادوستدهای فردی وجمعی و بازرگانی بین‌المللی همه وهمه درقلمرو این علم‌است .واینك‌به‌تشریح سهم کار در اقتصادمیپردازیم :

تلاش بخاطر شما

تلاش بخاطر شما

آیا هرگز فکر کرده‌اید یکوعده غذاکه برای رفع

گرسنگی وتأمین نیاز بدن بمواد حیاتی ونیروزا صرف میکنید چه مراحلی را پیموده و از چه راههای طولانی وپرپیچ وخمی گذشته تا بآنصورت درآمده است ؟

(البته توصیه میکنیم که بهنگام صرف غذا از تفکر و تعمق درباره اینگونه مسائل پیچیده خودداری نمائید زیرا اشتهایتان را از دست خواهید داد ولذت وبهره لازم را از آن غذا نخواهید برد .)

برنج این غذا راشالیکاران کرانه های رؤیاانگیز شمال ، حبوبات آنرا کشاورزان مزارع حاصلخیز آذربایجان ، و سبزیهایش را کشتکاران دشتهای آفتاب سوخته گرمسار کاشته وبرداشته اند ، گوشت و و روغنش را دامپروران کرمانشاهی و ادویه اش را زارعان کرمانی واحیاناً هندی و پاکستانی تولید کرده اند . گروهی کثیر از افراد متعلق بقشرهای دیگر جامعه نیز در مراحل مختلف فعالیت کرده و ماشینها وابزار گوناگون را که برخی از آنها توسط مهندسان سایر ممالک طراحی وبدست کارگران آنها ساخته شده و بعضی نیز در داخل کشور تولید گردیده است بکارگرفته اند تا این محصولات بصورت مواد قابل مصرف درآمده وپس از چند دست خرید و فروش بآشپزخانه رسیده وآنگاه در داخل ظروفی که جمعی دیگر از کارگران ساخته اند وبوسیله اجاقی که طی سالیان دراز بر اثر کوشش عده ای مهندس ، مخترع وکارگر ، اشکالی مختلف بخود گرفته تا بصورت امروزی درآمده است و نفت یا گاز مورد مصرف آن نیز باتلاش گروهی دیگر از مهندسان و متخصصان وکارگران از دل چاههای خوزستان استخراج و تصفیه وسپس توزیع شده است ، آن مواد را پخته و بصورت غذا درآورده اند . بهمین ترتیب لباسی که میپوشید وکفشی که بپا میکنید حاصل کار جمعی هزاران کشاورز وکارگر و متخصص است ودر رفع سایر نیازهای زندگی نیز موضوع از همین قرار میباشد . یکنفر کار میکند تاهزارها نفر دیگر از ثمره تخصص او در یک رشته معین منتفع شوند و آنها نیز هرکدام حرفه تخصصی خود را عرضه میدارند تا نیازهای گوناگون این یکنفر رابرآورند و باینطریق نظام کار درجامعه متمدن امروز شکل میگیرد و دراین میان گروهی هم که معمولا در کسوت گردانندگان امور دولتی ومدیران واعضای سازمانها و تشکیلات مملکتی ظاهر میشوند اینکارها را با یکدیگر هماهنگ میسازند ، وسایل خدمات عمومی رافراهم میآورند ، حقوق مادی ومعنوی فردی وجمعی را با ضوابطی که در قالب یک سلسله قوانین و مقررات ، مشخص میشود تضمین میکنند وترتیبی فراهم میآورند که هرامری از مجرای خاص خود جریان داشته باشد ونظم وآهنگ آن متزلزل ومختل نشود .

اگر غیر از این باشد

برای افراد بشر - البته فقط در مورد یکعده معدود و تحت شرایطی استثنائی - این امکان وجود دارد که کاملا تنها ومنزوی زندگی کنند واز نظام کار وبهره بردن از ثمره فعالیت دیگران بکلی برکنار باشند .

در اینمورد « روبنسون کروزو » (اینمردصرفنظر ازنام مستعار داستانی‌اش یک شخص واقعی بود وماجرای زندگی او افسانه نیست) که مسلماً عده کثیری سرگذشت حیرت‌انگیز او را خوانده ویا فیلمی را که بر اساس این سرگذشت تهیه شد دیده ویا لااقل چیزی در اینباره شنیده‌اند ، مثال خوب ومناسبی برای مطلب‌مانیست زیرا اوهم زندگی تنهای خود در آن جزیره غیرمسکون و دورافتاده را با ذخیره‌ای از ابزار و وسایل واسلحه ومهماتی که مصنوع جامعه متمدن‌بود و شخصاً نمیتوانست آنها را تولید کند ادامه داد ، اما چندسال قبل یک آمریکائی ماجراجو برای آنکه تنهازیستن وهیچگونه استفاده‌ای از کار دیگران نبردن را تجربه کند به حاشیه جنگل انبوه «سین» رفت ، تمام لباس خودباستثنای شلوار را از تن خارج کرد و همانجا گذاشت ودست خالی بدون هیچ وسیله‌ای واردجنگل شد تا اگر بتواند یکسال تمام بهمین وضع در آنجا زندگی کند . اینمرد عجیب درانجام منظور خارق‌العاده خودتوفیق یافت . آب پیدا کرد وبکمک دستهایش نوشید ، ازمیوه‌های جنگلی وپرندگان و چرندگانی که ابتدا باپرتاب سنگ وسپس باستعانت دام و وسایل ساده و اولیه‌ای مانند چوب نوک‌تیز شکار میکرد سدجوع نمود و برای افروختن آتش جهت پختن غذا وتولیدگرما ازخاصیت فیزیکی اصطکاک ونیز سنگ آتش‌زنه که بعداً یافت‌استفاده کرد ، شاخ وبرگ درختان رابرای ایجاد یک کلبه کوچک بکار برد و منافذ آنرا با گل ولای مسدود نمود ، و پیش ازآنکه زمستان فرا رسد از پوست وحوشی که بدام انداخته وگوشتشانرا خورده‌بود پوششی برای خود تهیه دید تا از گزند سرمای‌سخت درامان باشد .

پس از یکسال درحالیکه چین فراوان برچهره‌اش افتاده وموهای بلند سروصورتش‌گردن و سینه آفتاب خورده‌اش را پوشانده بود خسته و ملتهب و در عین‌حال مغرور و پیروز از جنگل بیرون آمد و ثابت کرد که‌اینکار شدنی است .

تفاوت بین طرز زندگی اینمرد در مدت آن یکسال در جنگل باعواملی مانند تلاش بی‌امان ، نگرانی واضطراب مداوم ، سرما وگرسنگی ، وعلم واطلاع ازاینکه یک تغییر شدید ونابهنگام هوا ، حمله غافلگیرکننده یک حیوان ، یک بیماری ، وحتی حادثه کوچکی از قبیل در رفتن و ضرب‌دیدن مچ پا میتوانست برای او بمعنای مرگ ونیستی باشد ـ باسطحی که‌همین مرد در زندگی عادی خود بین‌دیگر افراد متمدن از آن برخوردار بود، معیاری است‌جهت مشخص ساختن حدود و ثغور آن‌چیزی که در دنیای پیشرفته امروز بآن « سهم کار » اطلاق میشود .

همان توان ونیرو ،همان موهبتهای طبیعت ، همان بهره‌گیری از امکانات ، وهمان قدرت تفکر و تعقل باضافه‌یاری بخت وپیش نیامدن حوادث و سوانح غیرمنتظره که باعث‌شد او در مدت آن یکسال درجنگل زنده بماند ـ وفقط زنده بماند ـ در زندگی اجتماعی او درکنار دیگر افراد این قدرت وامکان را باومیداد که با تلاش کمتر و بدون بیم ونگرانی در یک خانه راحت وگرم اسکان‌گزیند ، غذاهای آماده خوب ومتنوع و اشتهاانگیز بخورد ، باقتضای فصل وموقعیت انواع‌لباسهای برازنده را بپوشد ، در یک‌زمان کوتاه بدون صرف نیروی‌بدنی مسافتی دراز را طی کند ، و ازصدها نوع تفریحات و سرگرمیهای گوناگون لذت‌ببرد .

درهر دوجا ، یعنی‌هم در جنگل وهم درجامعه ، این همان مرد بوده‌است با همان خصوصیات فردی ، وآنچه که چنین تفاوت فاحشی را دروضع او بوجودآورده هماهنگ‌ساختن کار او با کار دیگران ، بهره‌بردن از ثمره فعالیت سایر افراد وبهره‌دادن از حاصل فعالیت خود بآنان ، وبطور خلاصه برخوردارشدن ازمزایای « سهم کار » است.

تأثیر عامل تولید

چگونگی بهره‌ای که افراد یک جامعه از سهم کار میبرند ارتباط مستقیم باکم وکیف تولید در آن جامعه دارد .حتی در دنیای نیمه دوم قرن بیستم که بشر دست به تسخیر فضا زده است ممالک وسرزمینهائی وجود دارد که درآنها امرتولید بساده‌ترین شکل ممکن یعنی تقریباً بهمان طریق که درازمنه ماقبل تاریخ معمول بوده‌است انجام میگیرد واگرهم تغییراتی در آن حادث شده بقدری جزئی و اندك است که از لحاظ کلی قابل ذکر واحتساب نیست .

در جنوب اقیانوس آرام جزایری را میتوان یافت که ساکنانش بشکل همان‌روزهائی که اجتماع دراین نواحی بوجود آمد زندگی میکنند . غذای ساکنان دهکده‌های ساحلی جزایر مزبور تقریباً منحصر به ماهی است که بکمك قایقهای ساخت‌دست خود وبوسیله‌نیزه‌ها وتورهای ساخت‌دست خود از دریا میگیرند .

اهالی قسمتهای داخلی و مرکزی جزیره که باساحل فاصله دارد منحصراً بکار کشاورزی مشغولند وآنهانیز ابزار وادوات لازم برای اینکار را بهمان‌صورت ابتدائی وبدست خود میسازند .

هرچندگاه‌یکباراین‌دو گروه درمواقع معین طی مراسم و تشریفاتی که‌باچندین‌شبانه‌روز رقص وآواز وپایکوبی ودست‌افشانی توأم است بدیدار یکدیگر میروند و مقداری ماهی را باذرت و سبزی معارضه‌میکنند و موقتا تغییر مختصری دربرنامه غذائی خود میدهند .

در هر دو قسمت جزیره مردها مأمور ماهیگیری وزراعت هستند و زنها بکار بافتن سبد و تهیه ظروف گلی و همچنین نخریسی برای بافتن پارچه مختصر لباسی که خود وافراد خانوادەشان برتن میکنند اشتغال دارند .

این تمام کار تولیدی است که اهالی جزیره انجام میدهند و سالها و نسلها وقرنها بهمین نحو ادامه داشته‌است .

آنمرد امریکائی که‌یکسال تمام تنها و بدون هیچگونه وسیله‌ای در قلب جنگل سکنی گزید بیك اجتماع متمدن و پیشرفته تعلق داشت و درمواقع عادی که در جامعه بسر میبرد از یك سطح زندگی بالا برخوردار بود و بهمین جهت بین طرز زندگی عادی و آن یکسال زندگی جنگلی اوچنان اختلاف عظیمی وجود داشت ولی اگر او در آن جزیره عقب افتاده جنوب اقیانوس آرام زندگی میکرد ویکی‌ازماهیگیران یا کشاورزان جزیره بود بازهم چنین اختلاف‌وتفاوتی‌منتها‌بصورت ضعیفتر و خفیفتر بین زندگی عادی و زندگی تنهای یکساله او وجودمیداشت زیرا درآن جزیره هم علیرغم‌سادگی و ابتدائی بودن زندگی و ناچیز بودن تولید ، امتیاز قرارگرفتن در دایره سهم کار و بهره‌مند شدن از ثمره کاردیگران‌برای همه افراد موجود است .مردها دریك ناحیه ماهی میگیرند ودر ناحیه دیگر زراعت میکنند ، وزنها در هردوناحیه غذامیپزند و پارچه میبافند و ظروف گلی میسازند . آنها که تخصصشان در ساختن قایق و یاتهیه‌ابزار است از همین تخصص استفاده میکنند ، یکنفر وظیفه داردآتش محوطه مرکزی دهکده رادائماً روشن نگهدارد و چند نفری نیز مأمور هستند کلبه بزرك را که مخصوص اجتماع اهالی‌بهنگام برگزاری مراسم جمعی است و گاهگاه بر اثر باران و طوفان آسیب میبینند تعمیر کنند و مراقبت نمایند که همیشه‌مرتب و قابل استفاده باشد .

بنابراین بجای آنکه‌هر کس مستقلا در تلاش سیر کردن شکم و پوشاندن بدن خودباشد و در اینراه بیاری احتمالی بخت و حسن اتفاق متکی بوده واز تهیه‌برخی‌وسایل و لوازم اولیه زندگی نیز چشم پوشی کرده وحتی غذای کافی

برای سد جوع بدست نیاورد و گرسنه بماند ، بکار تخصصی خود - ولو در حد بسیار ساده و ابتدائی که درآن تجربه و تبحر دارد و مورد نیاز سایر افراد است میپردازد و مطمئن است که آنها نیز احتیاجات‌اورا از جهات دیگر برطرف خواهند ساخت .

اما باوجود آنکه این قبایل و طوایف از نتایج کار جمعی بهره میبرندو بعبارت‌دیگر از مزایای سهم کار منتفع میشوند ، سطح زندگی آنها نسبت بجوامع پیشرفته ومتمدن فوق‌العاده پائین است و شاید اصولا قابل قیاس نباشد .غذای آنان یکنواخت و محدود است و چون ازیکی دو نوع تجاوز نمیکند طبیعی است که نمیتواند احتیاج بدنشانرا ازلحاظ کلیه مواد حیاتی لازم برآورده سازد . خانه‌هایشان پوشالی است و باندك حادثه‌ای فرو میریزد و ازبین میرود ، لباسشان تنها برای مواقعی که هواگرم و مساعداست تکافو میکند و نمیتواند آنها را از گزند سرمای نابهنگام مصون و محفوظ نگهدارد ، افراد در برابربیماریها بعلت فقدان پزشک و دارو و وسایل طبی و بی‌اطلاعی‌ازاصول بهداشت و عدم اتخاذتدابیر احتیاطی و استحفاظی و نیز تغذیه سوء و ناکافی بیدفاع هستند و خیلی آسان از پادر میآیند و اگر پای یک بیماری واگیر در میان باشد بسرعت، بدیگران سرایت و بیرحمانه کشتار میکند ، مقدار محصول کشاورزی و میزان ماهی صید شده بستگی مستقیم بلطف‌زمین و دریا و یاری برخی عوامل دیگر که اختیارهیچیک‌دردست خودآنان نیست دارد و اگر یکسال بعللی محصول خوب نباشد و یاطوفان قایقهایشانرا در هم بشکند معنایش‌اینستکه در آنسال با قحطه و غلا و گرسنگی و عواقب آن دست بگریبان خواهند بود و باید آنقدر صبر کنند تا محصول سال بعد سرازرمین بیرون بیاورد (در صورتیکه حادثه بدتکرار نشود و استمرار نداشته باشد) و یاقایقهای تازه‌ای ساخته‌شود

آنچه گفته شد مربوطباولیه ترین ضروریات است که وجود یاعدمشان مکان و موقع شخص در پشت مرزهای مرگ‌یازندگی را معین و مشخص میسازد ،ودر مرحله بعد بایدبآنهاعوامل‌دیگر مانند بهره بردن از :

ارتباط وسیع و همه جانبه، انتقال سریع و بدون زحمت ، هنر و زیبائی و ظرافت بطرق و صورگوناگون ، علوم وصنایع تاآخرین حد مکشوف و میسور و تفریحات و سرگرمیهای متعدد و متنوع را که جوامع پیشرفته ازآنها بدلپذیرترین صورت‌ممکن متلذذ میشوند و در نزد جوامع عقب مانده و بدوی اصولا معنی و مفهومی ندارد افزود

هیچ دلیلی دردست‌نیست که‌از مائده‌ها و مواهب‌طبیعی که هسته نخست وسرمایه‌اولیه لازم برای ایجاد و بسطوتوسعه هرنوع کارتولیدی و فعالیتی است ، سهمی کمتربجوامع عقب مانده و حصه‌ای بیشتربجوامع پیشرفته ارزانی شده باشدودر پاره‌ای موارد شاید عکس‌این قضیه مصداق پیدا کند .

بعنوان نمونه میتوان انگلستان و ژاپن را در اروپا و آسیا مثال آورد که انگلستان با ۱۳۱۷۶۰ کیلو متر مربع مساحت در حدود ۵۵ میلیون نفر را در خود جاداده واز نظر تکاثف جمعیت با معدل ۵۶۷ نفر در هر میل مربع ، پس‌از بلژیک و ژاپن مقام سوم رادارد این کشور علاوه برمساحت قلیل به نسبت جمعیت کثیرخود از لحاظ منابع طبیعی و مواد معدنی نیز (باستثنای یکی دو منبع و ماده چون آب وزغال سنگ) باندازه‌ای فقیر است که اگر قرار بود فقط بخود متکی باشد و از محصولات کشاورزی و مواد خام سایر نقاط جهان استفاده ننماید حتی نمیتوانست شکم قسمت کوچکی ازاین جمعیت را هم سیر کندوهمین کشور ذاتا فقیر و تهیدست اکنون هم که بعلت تغییروضع جهان و ظهور رقبای تازه نفس و ثروتمند و قوی نسبت بگذشته بدرجات پائین‌تری نزول کرده است بازاز لحاظ سطح زندگی مردمش درردیف شش کشور درجه اول دنیااست و از نظر تولیدات صنعتی ونقش‌اقتصادی نیز مقام و مرتبتی درهمین‌حدود دارد .

فراموش نکنید که زغال سنگ تنها ماده معدنی مهم و قابل ذکر انگلستان است و چرخ کلیه صنایع کشور اعم

از صنایع مادروفرعی و حتی خدمات شهری از قبیل حمل‌و نقل و تولید و توزیع برق و آب یا مستقیما بوسیله این ماده بگردش در میآید (که بطور عمده نیزاز همین قراراست)ویا بطور غیر مستقیم بآن بستگی دارد و بهمین دلیل بود که در اعتصاب اخیر کارگران معادن زغال سنگ ، کلیه صنایع و خدمات عمومی‌درمدت‌اعتصاب فلج شد و از کار ایستاد وحتی درخانه‌ها حرارتی نبود که سرمای زمستان را بزداید و غذائی گرم مهیا سازدوچراغی نبود که تاریکی را عقب‌براند.

ژاپن نیزاز نظر کلی‌وضعی مشابه انگلستان دارد باین تفاوت که پرجمعیت‌تر و عائله‌مندتر هم‌هست وناچار است بیش از یکصد میلیون جمعیت را که سال بسال نیز بمیزان قابل ملاحظه‌ای برعده آنها افزوده میشوددر۳۶۸۸۴ کیلومتر مربع مساحت خود (کمتراز یک چهارم ایران) که البته مانند همه کشورهای دیگر جهان قسمت مهمی ازآن نیز قابل سکونت نیست جابدهد لذا از لحاظ تکاثف جمعیت با معدل بیش‌از ۶۵۰نفر در هر میل مربع بعداز بلژیک مرتبه دوم دنیا را دارد و ازانگلستان یک پله بالاتر و شلوغ‌تر است .

این کشور هم‌از نظر ثروتهای طبیعی دارای بضاعت و استطاعتی نیست و قسمت اعظم محصولات و مواد خام مورد نیاز مردم و صنایع خودرا از خارج وارد میکند و معذلک بطوریکه همه مردم دنیا شاهد و معترفند به صورت یک غول اقتصادی و صنعتی درآمده‌است واز لحاظ سطح زندگی و رفاه اجتماعی ساکنانش نیز مقام و موقعی ممتاز دارد . بعلاوه موضوع بهمین جاختم نمیشود وجهانیان باید بنشینند و هرروز بزرگتر و بزرگتر شدن این غول چشم بادامی را تماشا کنند.

این دو کشور یعنی انگلستان وژاپن که ازبسیاری جهات بهم شباهت دارند (غیرازاینکه ژاپن معمولا صبر میکند تاانگلیسی یاغیرانگلیسی چیزی بسازد و اوبا مختصر تغییراتی آنرا بصورتی تازه و غالبا ترانزیستوری ببازارهای دنیا بفرستد) گذشته از آنکه قسمت اعظم نیازمندیهای‌اولیه سکنه خود را از سایر کشورها وارد میکنند و مواد خام دیگر آنرا میخرند و بصورت مصنوعات گوناگون در میآورند و بخود آنها میفروشند و ازاینراه اقتصاد خویش را رونق میدهند حتی دراموری هم که بهیچیک ازاین دورشته مربوط نیست دخالت و مشارکت میکنند و بعبارت دیگر در هرامری که سودی ازآن مترتب باشد پای آنها درمیان است .

بعنوان مثال باآنکه هیچکدام از آنها درردیف کشورهای نفت خیز نیستند هردو از بزرگترین و معتبرترین سوداگران نفت بشمار میآیند و باناوگان تجارتی هیولای خود به حمل و نقل و خرید وفروش نفت و فرآورده‌های نفتی‌دیگران میپردازند وازاین ممرنیز سود سرشاری نصیب خود میسازند. (البته ژاپن از لحاظ مشارکت در شرکتهای نفت بپای حریف کهنه کار خود نمیرسد لیکن از نظر حمل و نقل و تجارت‌این ماده حیاتی عقب ماندگی‌خودرا جبران کرده است .)

بطور مسلم آن جزایر در جازده جنوب اقیانوس آرام از لحاظ منابع طبیعی و معدنی و ثروتهای خدادادی نه تنهااز انگلستان و ژاپن چیزی کم ندارند بلکه بسیار غنی‌تر و مستعدتر هستند و اگر زمین آنها را بشکافند وبکاوند باحتمال قریب بیقین موادی خواهند یافت که وجودجزئی از هریک ازآنها درانگلستان و ژاپن همواره بصورت یک آرزوی برآورده نشده باقیمانده است .

بااین حساب و بادرنظر گرفتن اینکه هردو گروه(یک گروه کشورهائی مانند ژاپن و انگلستان و گروه دیگر سرزمینهائی نظیر جزائر جنوب اقیانوس آرام) نیزاز نظام کار جمعی استفاده میکنند اختلاف عظیم و تفاوت فاحشی که بین وضع آنها وجود دارد ناشی از چیست ؟

برای یافتن پاسخ این سئوال ناچاریم‌مسئله«سهم کار» را بیشتر بشکافیم و دراین کندو کاو بعواملی مانند « تخصص » و « نقش‌ماشین » برمیخوریم که خود میتواند موضوع بحثی‌دیگر باشد .

آموزش حرفه‌ای و فنی

حبیب‌اله فضل اللهی

پیوندهای اساسی آموزش وپرورش باپیشرفتهای اقتصادی واجتماعی ونقش آن در تجهیز و آماده ساختن نیروی انسانی در راه تلاش برای زندگی بهتر وتوأم با رفاه، تردید ناپذیر است.

بهمین جهت اجرای برنامه‌های رشد اقتصادی واجتماعی وتوسعه وگسترش صنایع کشور درهرحال مستلزم توجه خاص به‌تربیت نیروی انسانی و استفاده صحیح از منابع آنست.

شکل دادن بمواد اولیه یا تولید ماشینی، در صنعت دارای این مفهوم است‌که قطعه‌ای متناسب باکارماشین بااستفاده از مواد اولیه‌شناخته شود. بنابراین ساختن یک‌ماشین یا قطعات یا وسایلی، مشتمل بر ذوب فلزات، فلزکاری و کارهای فنی کارگاهی است در واقع ساختن‌شیئی موردنظر ارتباط باشخصات اولیه آن وخصوصیات جدیدی داردکه در ضمن تغییر شکل دادن‌مواد موجود درطبیعت، بااندیشه انسان وبدست انسان با استفاده از ابزار وماشین‌آلات ساخته میشود.

از آنجاکه دانش بشری‌که محتوی تجربه انسانهاست بتدریج غنی شده وتکامل یافته است، کسب آن از راه یادگیری وتدریجی است بهمین جهت ضرورت داردکه انسانها برای تولید یاتغییر شکل دادن مواد موجود درطبیعت برای انجام‌کار تحت تعلیم قرارگیرند تا از راه پرورش نیروی‌انسانی که میزان لیاقت وکیفیت کار انسانها حتی در شرایط پیشرفته نیز مفهوم خود را حفظ میکند، کمیت وکیفیت کار ارتقا یابد ودر چارچوب نظام کشور، آهنگ رشد تولید تندترگردد ونیروی‌انسانی تعلیم یافته، باایجاد ثروت بیشتر، موجبات رفاه اجتماعی را فراهم سازد. در شرایط زیست‌کنونی، تحصیل وکسب تخصص ومهارت، مهمترین راز موفقیت است و تعلیمات در نیل بهدفهای زیر کمک می‌کند:

۱ - رفع نیاز کارگران:

- سطح اطلاعات فنی و حرفه‌ای‌کارگر بالا میرود،
- کارگر برای انجام کارتربیت وآماده‌میشود،
- از راه بالابردن معلومات وتجربه و مهارت کارگر، محیط اجتماعی برای او مساعد میشود تا بهتر کارکند ومزد بیشتر دریافت کند.

۲ - رفع نیاز کارخانه:

- تعلیمات حرفه‌ای موجب می‌شود بهترین شیوه کارمورد بهره‌برداری قرارگیرد و از راه بالابردن کیفیت کار، کارخانه بهتر بهدفهای تولیدی برسد.

ـ تعلیمات حرفه‌ای در اصلاح محیط اجتماعی مؤثر است وآنرا بهتر میسازد بااین مفهوم که محیط کارخانه بصورت منظم ومناسب درمی‌آید ونتیجه منطقی آن تأمین منافع کارگر و کارفرما بلحاظ بالارفتن بهره‌وری کاراست .

امروزه در صنعت وبازرگانی ، دیگرکسی حاضر نیست ضرری راکه‌ازبدبکاربردن‌نیروهاناشی میشود تحمل کند ، تولید تحت قاعده ونظم درآمده و وکوشش میشود از توانائیها ومنابع نیـروی هر زحمت‌کش به‌بهترین وجه استفاده شود .

از آنجاکه ارتقاء حق مسلم هرفرد ومنطبق با نظام جهانست از این لحاظ برای آموختن حرفه و فن ، حقوق انسان باجامعه ارتباط می‌یابد ومصلحت افراد اقتضا می‌کند که از بهترین و مناسب‌ترین شرایط رشد وترقی انسانی برخوردار شوند ومصالح اجتماعی نیز ایجاب می‌کند افراد در حدود استعداد ولیاقت خود ارتقا یابند . منظور از تغییردادن یا اصلاح کارگر بوسیله تعلیمات حرفه‌ای اینست که :

۱ ـ سطح دانش واطلاعات عمومی یا علمی یا تخصصی وحرفه‌ای بالا رود در واقع تغییردادن «دانستن»است‌درجهت مشخص ،

۲ ـ سطح توانائی کارگر در جهات زیر تغییر داده شود :

ـ حافظه
ـ طرز کار
ـ قضاوت
ـ تجسم
ـ استعدادهای عملی ونیروی جسمانی ،مهارت

۳ ـ سطح خواستن یا تمایل کارگر تغییر یابد واصلاح شود ، منظور اینستکه استعدادهای او در برابر همکاران وجامعه از راه رشددادن وجدان‌کار دراو ارتقا یابد وکارگر به نظم عادت‌کند .

مراد از وجدان‌کار وحرفه اینستکه کارگر تمایل پیداکند کار خود را خوب انجام بدهد و از راه درک موفقیت ونقش خود در امر تولید ودر نظام جامعه تلاش کند ، کار او مفید وثمربخش باشد ودربرابر خطرهای احتمالی حرفه ، روحیه حفاظت وایمنی پیداکند .

وقتی‌که تعلیمات باسه منظور یادشده انجام شود ، کارگر با پست‌کار یا شغل مورد نظرتطابق پیدا می‌کندو از این راه ، کار دربهترین شرایط بدست‌مناسب‌ترین فردانجام‌می‌شود ، پس تعلیمات حرفه‌ای وسیله‌ای‌است که‌انسان را برای کار در شغل معینی آماده میسازد . این تعلیمات موجب می‌شودکه کارگر با پست‌کار یا شغل خود تطابق یابد ،بدیهی است ، ایجاد هماهنگی در بین منافع فردی واجتماعی وبهره‌برداری از بهترین امکانات در توسعهٔ صنایع و افزودن برمیزان تولید از طریق بالابردن کمیت وکیفیت کار یک ضرورت است تا در اجرای مقصود فوق و در چارچوب مشخص ودر ارتباط باسایر مسائل اجتماعی واقتصادی ، افراد بسوی مشاغل‌آینده باتوجه‌به‌استعداد ولیاقت‌شان رهبری‌کردند .

از آنجاکه عوامل ، افزایش جمعیت ، رشد اقتصادی ، سیاست اجتماعی درآموزش تأثیر دارند توجه به سیاست اجتماعی از راه متکی شدن به یک سیاست ملی آموزشی‌که توأم با برنامه‌ریزی و عملی‌ساختن تعلیمات فنی وحرفه‌ای درمقیاس ملی باشد حائزکمال اهمیت است وچون هدف ازتجهیز نیروی انسانی ، بدست‌آوردن بهترین شیوهٔ مشارکت افراد در امر تولید و ایجاد درآمد ملی است بهمین جهت مسأله آموزش در آن قسمت‌که ارتباط با حرفه و صنعت دارد مستلزم ایجاد هماهنگی و رهبری دراس انتخاب رشته تعلیماتی است بخصوص وقتی‌که هدف از فراگرفتن حرفه وتعلیمات فنی بدست‌آوردن شغل مناسب باشد . از اینرو ایجاد هماهنگی در رشته‌های تعلیماتی مورد نیاز کشور ارتباط بامسأله اشتغال وعرضه وتقاضای کار دارد که درمجموع حالات خود باید در واحدی متمرکز گردد که‌امر اشتغال وبهره‌وری کار وآموزش حرفه‌ای راتواماً رهبری‌کند .

باعنایتی که در زمینهٔ پیشبرد هدفهای توسعهٔ اقتصادی وجود دارد ، وزارت کار و امور اجتماعی کوشیده است تا از راه تهیه قانون کارآموزی وایجاد شورای‌عالی کارآموزی ، امکانات لازم را جهت تنظیم خط‌مشی وسیاست کارآموزی فنی وحرفه‌ای کشور فراهم سازد .

اولین خط‌مشی وسیاست کارآموزی فنی و حرفه‌ای کشور که در وزارت کار تهیه و درتاریخ ۲۹ فروردینماه ۱۳۵۰ بتصویب شورای عالی کارآموزی کشوررسیده است بشرح زیر باستحضار میرسد :

هدف نهائی از اجرای سیاست وبرنامه کارآموزی فنی وحرفه‌ای آنستکه از یکسو کارگران مورد نیاز صنایع وخدمات کشور تربیت شود واز سوی دیگر موجبات اشتغال مولد ومستمر کارگران فراهم‌آید ورفاه آنان تأمین گردد .

منظور از کارآموزی فنی وحرفه‌ای آن‌قسمت از آموزش است که بیشتر جنبهٔ عملی وحرفه‌ای داشته وافراد را برمبنای هدفهای حرفه‌ای باتنوع وانعطاف لازم برای شغل معین یاافزایش یا تغییر مهارت درشغل تربیت کند . برنامه‌ریزی وهماهنگ ساختن کارآموزی حرفه‌ای کارگران ازنظر اصول در زمرهٔ مسئولیتهای شورای‌عالی کارآموزی است شورایعالی ضوابط لازم را برای چگونگی استفاده از مراکز ومؤسسات تعلیماتی موجود برای تعلیم کارگران معین خواهدکرد .

بدیهی است دراجرای برنامه‌های کارآموزی که بتصویب شورای عالی کارآموزی خواهدرسید کارفرمایان ومدیران صنایع وسازمانهای کارگری باید همکاری وشرکت مؤثر داشته باشند .

بهمین جهت ضرورت داردکه مدیران و کارفرمایان همزمان با پیش‌بینی‌های لازم برای سرمایه‌گذاریها ، نیروی انسانی مورد نیاز بمنظور بهره‌برداری مطلوب از وسائل تولید وکار را پیش‌بینی نمایند .

منابع نیروی انسانی برای کارآموزی فنی و حرفه‌ای

الف ـ جوانانی که بدون داشتن تخصص‌وارد بازار کار میشوند

ب ـ کارگران شاغل که نیاز به فراگرفتن تخصص‌های لازم ویاافزایش مهارت دارند .

ج ـ کارگرانی که بعلت تغییرات تکنولوژیک لزوماً باید مهارت جدیدی کسب کنند .

خط‌مشی کلی برای تنظیم وپیشبرد وامر کارآموزی فنی وحرفه‌ای .

خط مشی کلی برای تنظیم و پیشبرد در کارآموزی فنی و حرفه‌ای

۱ ـ کارآموزی فنی وحرفه‌ای بتدریج وبرحسب نیازهای صنایع وخدمات درقالب قراردادهای کارآموزی باید توسعه یابد .

۲ ـ احتیاجات کشور به نیروی انسانی ماهر و متخصص درمشاغل وسطوح مختلف مهارت باتوجه به‌برنامه‌های توسعه اقتصادی ورشد صنعتی «مورد ارزیابی» قرارگیرد وبراین مبنا برنامه لازم جهت گسترش سیستم کارآموزی فنی وحرفه‌ای درکشور تنظیم گردد .

۳ - بین واحدهای برنامه‌ریزی آموزشی و نیروی انسانی با کارفرمایان - از نظر شناسائی نیاز صنایع وخدمات به‌مهارتهای لازم - رابطه مستمر و ونزدیک برقرار گردد . همچنین در پیش‌بینی سرمایه‌گذاری ، مشاغلی که بعداً بوجود خواهد آمد باتوجه به‌مهارتهای مورد نیاز معین ومشخص شود .

٤ - از امکانات فنی وسرمایه‌ای کشور اعم‌از دولتی یا خصوصی ، برای توسعه کارآموزی‌حرفه‌ای در رشته‌های مورد نیاز در سطوح مختلف مهارت استفاده کامل بعمل آید بنحوی که ضمن توسعه کارآموزی بااستفاده ازامکانات مؤسسات آموزشی فنی وحرفه‌ای سرمایه‌گذاری درامر کارآموزی در لازم بعمل آید وهزینه کارآموزی کاهش یابد .

٥ - کارفرمایان‌ومدیران‌صنایع‌سرمایه‌گذاری در زمینه کارآموزی حرفه‌ای ونیروی‌انسانی را جزو سرمایه‌گذاری تولیدی خود بحساب آورند تا بارتقاء سطح مهارت بهره‌وری کار افزایش یابد .

٦ - کارفرمایان ومدیران صنایع تشویق‌شدند تا بطور انفرادی یا دسته‌جمعی مراکز کارآموزی فنی وحرفه‌ای طبق ضوابط ومعیارهای مصوب شورای عالی درجوار نا نزدیکی کارگاههای خود تأسیس کنند .

۷ - کارآموزی از لحاظ برنامه وشیوهٔ تعلیم و استفاده از لوازم و وسائل فنی برطبق استانداردهای معین انجام پذیرد .

۸ - ایجاد تسهیلات لازم برای اینکه‌متقاضیان آزاد بتوانند برای فراگرفتن حرفه وکسب مهارت در دوره‌های کارآموزی شرکت نمایند وبدین‌ترتیب برمیزان عرضه نیروی کار ماهر ومتخصص افزوده گردد .

۹ - ایجاد یک سیستم عمومی آزمایش فنی و حرفه‌ای بمنظور تسهیل نقل وانتقالات کارگری و اجرای برنامه‌های کاریابی تا ازکلیه متقاضیان و کسانی که دوره‌های کارآموزی را بپایان‌رسانده‌اند بر طبق استانداردهای معین آزمایش بعمل آید و گواهی نامه مهارت آنان اعطا گردد

۱۰ - شناخت طبقه‌بندی مشاغل بعنوان یکی از عوامل سازنده در تعیین کمبودهای تخصصی و توسعه کسب مهارت وارتقاء شغلی کارگران .

۱۱ - برگزاری مسابقات تشویقی در رشته‌های مختلف فنی وحرفه‌ای برای ترغیب کارگران به ارتقاء سطح مهارت وتربیت حرفه‌ای ونیل بدرجات بالاتر تخصص

۱٤ - بذل‌توجه خاص به توسعه آموزش‌ضمن کار درکارخانجات ونظارت مستمر براین نوع تعلیمات وهمچنین به مسأله تجدید مهارت کارگرانی که نیاز به‌تغییر حرفه دارند .

۱۳ - کارآموزی در مؤسسات کارآموزی‌آزاد (که وابسته به صندوق کارآموزی نیستند) باتوجه به نیاز صنایع وخدمات وبرنامه‌های عمومی کارآموزی فنی وحرفه‌ای ورعایت ضوابط ومعیارهای مربوط توسعه داده شود .

۱٤ - دادن اولویت به تربیت مربیان‌حرفه‌ای کارآزموده ومتخصص

۱٥ - توفیق برنامه‌های حرفه‌ای وفنی کارگران موکول به‌آنست که در دورهٔ راهنمائی تحصیلی‌به دانش‌آموزان جهت‌یابی صحیح باتوجه به‌تحولات اقتصادی واجتماعی ونیازهای تکنولوژیک کشور داده شود وبنحوی که مربیان راهنمائی تحصیلی ضمن آنکه استعدادها را تشخیص میدهند این استعدادها را جهت نیازهای شغلی آینده هدایت کنند .

۱٦ - سعی درایجاد همکاری ومشارکت‌مؤثر بین کارفرمایان ومدیران صنایع وسازمانهای کارگری با دولت درمورد پیشرفت وتکامل برنامه‌های کارآموزی وتحقق سیاست وخط‌مشی فوق‌الذکر .

اجرای برنامه‌های کارآموزی درحال حاضر بعهده دوسازمان محول‌است :

الف - اداره‌کل آموزش حرفه‌ای از لحاظ تجهیز نیروی‌انسانی باتوجه به وظایف وزارت‌کار و امور اجتماعی که بدون قرارداد کارآموزی درتربیت کارگران در سطح کارگر فنی لغایت استادکاری وتربیت مربی این وظیفه را انجام می‌دهد .

ب - صندوق کارآموزی‌که تعلیم کارگران را پس از انعقاد قرارداد کارآموزی برعهده‌دارد .

- از لحاظ ایجاد هماهنگی در تعلیمات‌حرفه‌ای وفنی ، قانون کارآموزی مقرراتی داردکه عملا هر دو واحد با هم‌تشریک مساعی دارند . درگفتارهای آینده در زمینه روابط ایندو واحد ونقش هریک مشروحاً مطالبی بیان خواهد شد .

کار و تأمین اجتماعی

نشریه وزارت کار وامور اجتماعی

رویدادهای مهم کار و کارگری

کنفرانس ملی کار وخلاصه قطعنامه و تصمیمات آن

چهارمین کنفرانس ملی کار روز شنبه ۱۶ اردیبهشت ماه‌گذشته با پیام شاهنشاه آریامهر که توسط جناب آقای امیراسداله علم وزیر دربار شاهنشاهی قرائت‌گردید در تالار ششم بهمن وزارت کار و امور اجتماعی افتتاح شد، در مراسم افتتاح کنفرانس جنابان آقایان هویدا نخست‌وزیر، مجیدی وزیر کار و امور اجتماعی و چند نفر دیگر از آقایان وزیران و عده زیادی ازشخصیت‌ها و کارشناسان امور کارگری حضور داشتند.

نطق های افتتاحیه

در جلسه نخست کنفرانس ملی کار، آقایان هویدا نخست‌وزیر و مجیدی وزیر کار نطق هائی ایراد کردند آقای نخست‌وزیر در نطق خود موضوع استفاده از مدرن‌ترین تکنولوژیها را مطرح کرده و خاطرنشان نمودند که ایران می‌تواند و باید از مترقی‌ترین تکنولوژیها استفاده کند، در مورد پیشرفت صنایع آقای هویدا خاطرنشان کردند که باید صنایع مادر و سنگین کشور بسرعت پیش برود. آقای نخست‌وزیر در بیانات خود اهمیت سندیکاهای کارگری را مورد تأیید قرار داده و آنرا یکی از مهمترین عوامل پیشرفت صنعتی ایران خواندند. در خصوص اقدامی که در فاصله سومین و چهارمین کنفرانس ملی کار انجام شده آقای هویدا ضمن اشاره به خانه‌سازی جهت کارگران گفتند اقدامات مثبتی در این مورد آغاز شده است ولی هم‌آهنگی بیشتری هنوز مورد نیاز است و کنفرانس در این مورد باید بحث و مذاکره کند.

آقای دکتر مجیدی وزیر کار و امور اجتماعی در نطق خود مراتب سپاس گزاری کارفرمایان و کارگران را به پیشگاه شاهنشاه آریامهر بمناسبت پیام مهمی که بکنفرانس ملی کار صادر فرمودند تقدیم کرده و متذکر شدند که مسئله تعمیم سهیم کردن کارگران در سود کارخانجات که در پیام شاهنشاه بآن اشاره شده است مسئله مهمی است که در اجرای اوامر همایونی ما بدنبال تقدیم لایحه‌ای در این خصوص به قوه مقننه خواهیم بود آقای وزیر کار سپس به بحث در باره اهمیت کنفرانس ملی کار پرداخته و اظهار داشتند با تشکیل کنفرانس ملی کار و نتیجه‌گیری از آن ما خود را برای شرکت در کنفرانس بین‌المللی کار آماده میکنیم. امسال در تم اصلی کنفرانس بین‌المللی کار استفاده از تکنولوژی برای رفاه بیشتر انسانها پیش‌بینی شده است، این مسئله در حال حاضر نیز در مملکت مطرح است و نوع و روش‌های تولیدی برای ما اهمیت دارد. سپس آقای وزیر کار و امور اجتماعی به موضوع رفاه‌اجتماعی کارگران و خانه‌سازی برای کارگران اشاره کرده و ضمن گزارشی در این مورد اظهار داشتند خوشبختانه مقداری کار انجام شده و بخش خصوصی و بانک رفاه اقداماتی در این زمینه نموده‌اند و امیدواریم که در کنفرانس از این اقدامات نتیجه‌گیری کنیم. در مورد سهیم کردن کارگران نیز آقای مجیدی گزارشی به کنفرانس داده و خاطرنشان کردند که تاکنون ۲۹۱۱ قرار داد دستجمعی بین کارگران و کارفرمایان بامضاء رسیده و متوسط سهم کارگران به‌معادل دو ماه دستمزد آنها رسیده است آقای وزیر کار سپس درباره اهمیت سندیکاهای کارگری به بحث پرداختند وگزارشی در مورد طبقه‌بندی مشاغل در کارگاهها، فعالیت‌های آموزشی و تفریحات سالم - اقدامات سازمان بیمه‌های اجتماعی و بانک رفاه کارگران به کنفرانس دادند.

مذاکرات و مباحثات کنفرانس

پس از نطق‌های افتتاحیه آقای سناتور ناصر یگانه بعنوان رئیس کنفرانس و آقایان مهندس جهانگیر کیا، مهندس حسن سدهی و علی اصغر قدردان بسمت نواب رئیس انتخاب شدند و کنفرانس کار خود را آغاز کرد.

تم اصلی مذاکرات کنفرانس کار را که مدت چهار روز بطول انجامید اشتغال و ارتباط آن با تحولات تکنولوژیک رفاه اجتماعی کارگران - و برنامه‌های خانه‌سازی کارگران تشکیل میداد و بهمین جهت کمیسیون‌های سه‌گانه‌ای بنام کمیسیونهای اشتغال، رفاه اجتماعی و مسکن کارگران تشکیل شده بود که بعد از ظهرها تشکیل جلسه داده و به مذاکره می‌پرداختند.

در دومین جلسه کنفرانس که روز یکشنبه ۱۷ اردیبهشت‌ماه تشکیل گردید آقای مهندس حسن فرزانه معاون نیروی انسانی وزارت کار نطق مشروحی در باره اشتغال و ارتباط آن با تحولات تکنولوژیک ایراد کرده و گزارش جامعی توأم با آمار در این مورد به کنفرانس دادند آقایان مجید خرسند و فتح اله حاتمی نیز نطقهایی در همین زمینه نمودند.

در سومین کنفرانس خانم کوکب معارفی معاون امور اجتماعی وزارت کارگزارش مشروح و مفصلی درباره رفاه اجتماعی کارگران بکنفرانس ملی کار دادندو اقدامات وزارت کار و دستگاههای تابع را در این مورد تشریح کردند آقایان محمد رضوانی و عبداله شیری نیز نطقهایی ایراد کردند.

در چهارمین جلسه آقای خسرو پاکدامن معاون وزارت آبادانی و مسکن در مورد اقدامات خانه‌سازی دولت گزارشی به کنفرانس دادند و آقای مهدی امینی علی‌آبادی رئیس کل بانک رفاه کارگران نیز نطق مشروحی پیراسون اقدامات بانک رفاه در مورد تهیه مسکن کارگران و وامهایی که بانک رفاه پرداخت کرده است ایراد نمودند.

نتیجه و خلاصه قطعنامه کنفرانس

قطعنامه کنفرانس در بعد از ظهر روز چهارشنبه ۲۰ اردیبهشت ماه به تصویب کنفرانس رسید. در این قطعنامه در موارد زیر توصیه‌هائی شده است که خلاصه آنها از اینقرار است:

در زمینه اشتغال و ارتباط آن با تحولات تکنولوژیک

۱- صنایع اساسی و مورد لزوم کشور باید بر مبنای آخرین دست‌آوردهای علمی و تکنولوژیک مجهزگردد.

۲- در صنایع دستی و سبک و اموری نظیر خانه‌سازی و راههای فرعی باید تکنیک‌های مزبور بهبود یافته و مورد حمایت قرارگیرد.

۳- بمنظور تجسس و پژوهش در زمینه کاربرد آخرین دستاوردهای تکنولوژی نوین لازمست مرکزی برای تحقیقات تکنولوژیک زیر نظر وزارت اقتصاد بوجود آید

۴- چون کاربرد تکنولوژی نوین بر کیفیت اشتغال و تنوع آموزشی کارگران اثر میگذارد برنامه عمرانی‌پنجم باید سیاست‌ها و تدابیر لازم را بمنظور مواجهه با شرایط نوین تدوین و تنظیم کند.

۴- در تقویت مدیریت در دستگاههای تولیدی کشور و افزایش بهره‌وری باید کوشش لازم بعمل آید.

درزمینه شرکت های تعاونی

۶- دولت باید بطور مؤثر و در سطح وسیع به توسعه شرکت‌های تعاونی کارگری و تشکیل اتحادیه مرکزی تعاونی‌های مصرف و اتحادیه‌های مسکن کارگران کمک اساسی نماید و اعتبار لازم را بدین‌منظور اختصاص دهد شرکت‌های تعاونی‌اعتبار کارگری بایدسعی کنند وام‌های نقدی را به کمک‌های جنسی و خدمات تبدیل کنند

در زمینه‌های اجتماعی

۷- در مورد بیمه‌های اجتماعی توصیه میشود :

الف - در سیستم درمان و خدمات تجدید نظر شود و به کیفیت خدمات درمانی در سطح درمانگاه توجه بیشتری شود .

ب - امر درمان از سایر تعهدات سازمان بیمه‌های اجتماعی تفکیک‌گردد و کارگران حق انتخاب پزشک را بطور آزادانه داشته باشند .

ج- سازمان بیمه‌های اجتماعی به تجهیز درمانگاه‌های خود توجه بیشتری کند .

د- در مورد ترمیم میزان مستمری بیمه‌شدگان بازنشسته و ازکارافتاده تجدیدنظر شود.

هـ بیمه‌های اجتماعی به پیشگیری و بهداشت کار توجه بیشتری کند .

در زمینه مقررات حمایتی

۸- درقوانین کار و بیمه‌های اجتماعی بمنظورهماهنگ ساختن آنها با احتیاجات واقعی طبقه مولد کشور تجدیدنظر شود و مقررات خاصی برای حمایت زنان و نوجوانان کارگر تنظیم شود .

در زمینه تفریحات سالم

۹- نسبت به توسعه وگسترش مراکز ورزشی و اردوگاههای کارگری و بهبود کیفی مراکز موجود اقدام شود .

در زمینه مراکز و تأسیسات رفاهی

۱۰- کارفرمایان باید نسبت بایجاد تأسیسات رفاهی در داخل کارگاهها اقدام جدی کنند . در خارج از کارگاهها نیز دولت با مشارکت بخش خصوصی نسبت بایجاد مراکز خدمات اجتماعی اقدام نماید و این مراکز زیر نظارت وزارت کار باشند . در برنامه پنجم عمرانی کشور دولت نسبت بایجاد مراکز اجتماعی کارگری اقدام لازم را باید بعمل آورد .

در زمینه بهداشت و تنظیم خانواده

۱۱- دستگاههای دولتی و سازمانهای کارفرمائی برنامه آموزش وسیعی برای‌آگاهی ذهن کارگران وخانواد آنها اجرا کنندکه برنامه بهداشت و تنظیم خانواده در جامعه کارگری بصورت مؤثرتری عمل شود .

در زمینه آموزشی

۱۲- برنامه‌های آموزشی کارگران درکلیه سطوح و مراحل توسعه وگسترش یافته و به آموزش کارگران زن توجه و تأکید بیشتری شود . در مورد آموزش فرزندان کارگران نیز اقدام لازم بعمل آید .

در زمینه سازمانهای کارگری و کارفرمائی

۱۳- درسندیکاها و اتحادیه‌های کارگری‌و کارفرمائی، کمیته خاص مسائل رفاهی بوجود آید و درکارکمیته‌های رفاه کارگاهها تشریک مساعی کنند .

در زمینه مسکن

۱۴- در برنامه عمرانی پنجم اعتبارات لازم برای اجرای برنامه‌های تهیه مسکن جهت کارگران تخصیص داده شود و بهره وکارمزد وام‌های مسکن بحداقل تقلیل یابد ، بمنظور تهیه زمین برای ساختمان مسکن کارگران باید از زمینهای متعلق بدولت و سازمانهای وابسته در تهران و شهرستانها با قیمت ارزان استفاده شود و درصورت لزوم شهرداریها زمینهای بایر را در اختیار شرکت‌های تعاونی مسکن مؤسسات اعتباری قرار دهند .

۱۵- برای تأمین احتیاجات شهری و جلوگیری از ایجاد خانه‌های کارگری بصورت پراکنده و همچنین ایجاد هماهنگی، بیشتر درکار تأمین مسکن کارگران کمیسیون خاصی مرکب از استاندار و یا فرماندارو مسئولان سازمانهای مربوطه و نمایندگان کارگران و کارفرما درمراکز استانها و شهرستانها تشکیل‌گردد و این کمیسیون سعی کندکه در امر مسکن کارگران بین مؤسسات اعتباری سازمان برنامه و وزارت آبادانی و مسکن و شهرداریها هماهنگی ایجاد کند و حتی‌المقدور خانه‌های کارگری را نزدیک مراکز صنعتی بوجود آورد .

۱۶- کارفرمایان در تقویت شرکت‌های تعاونی‌مسکن اقدام کرده و کارگران توجه بیشتری باید باین شرکتها نمایند .

۱۷- تدابیر لازم جهت شرکت نمایندگان سازمانهای کارگری و کارفرمائی در مراجع تصمیم‌گیری مربوط باسور کارگری اتخاذ شود .

۱۸- کارفرمایان برای ایجاد خانه‌های سازمانی اقدامات لازم را بنمایند . در ایجاد خانه‌های مزبور باید موازین شهرسازی و رفاهی مورد توجه باشد .

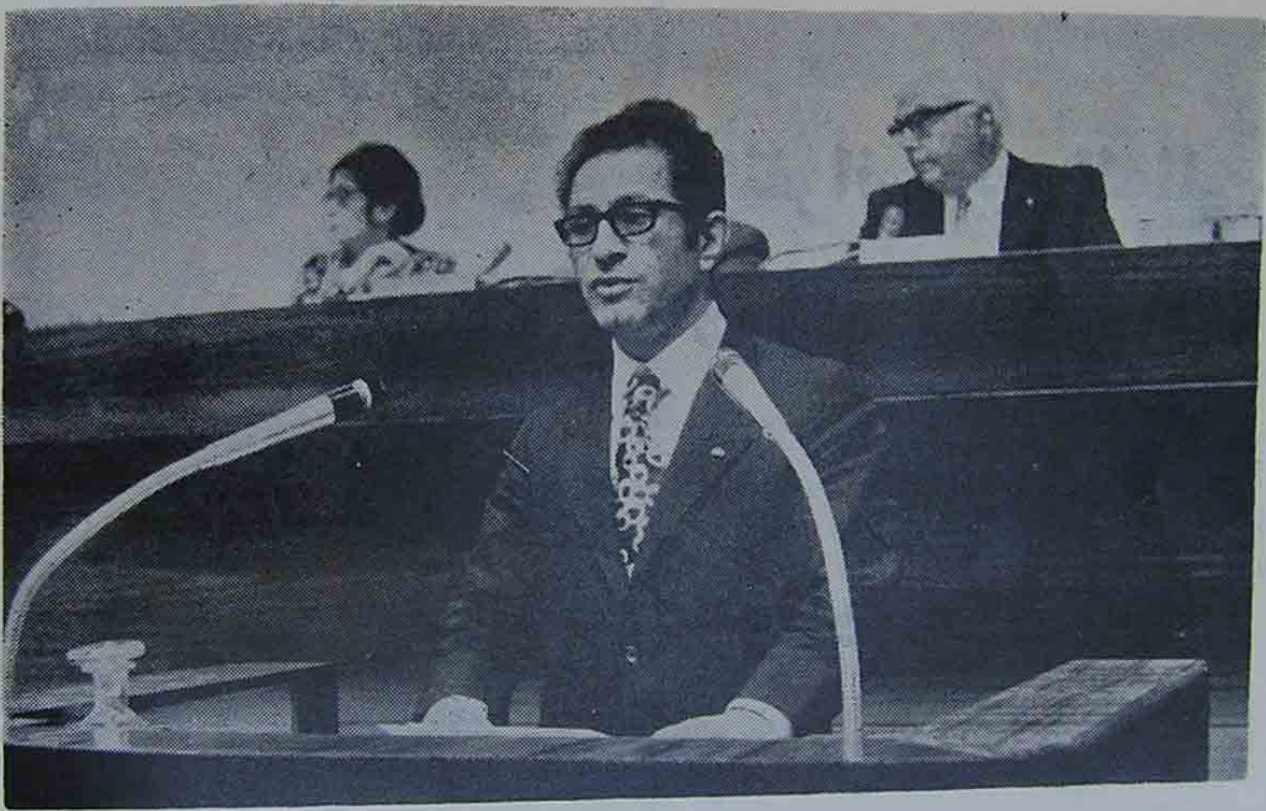
۱۹- بمنظور تأمین مشارکت وسیعتر سازمانها و افراد ذیعلاقه در امور مربوط بکار اصلاح لازم در آئین‌نامـــه کنفرانس شود .

۲۰- بمنظورگسترش اثرات کار کنفرانس جلسات سالانه آن بتدریج در شهرستانهای کشور نیز تشکیل گردد.

کنفرانس بین‌المللی کار در ژنو و موفقیت‌های ایران در این کنفرانس

پنجاه و هفتمین اجلاسیه کنفرانس بین‌المللی کار که خردادماه گذشته در ژنو تشکیل گردید از نظر نطق مهمی که شاهنشاه آریامهر در آن ایراد فرمودند یک دورهٔ تاریخی بشمار میرود (متن این نطق در صفحات اول مجله درج شده است) .

جناب آقای مجیدی وزیر کار و امور اجتماعی که در رأس هیأت نمایندگی ایران بکنفرانس عزیمت کرده بودند بعد از بازگشت از ژنو طی یک مصاحبه، اطلاعاتی در بارهٔ جریان اجلاسیه کنفرانس در اختیار نمایندگان مطبوعات گذاشتند که مشروح آن در اینجا درج میشود :



آقای مجیدی اظهار داشتند :

امسال ایران در کنفرانس جهانی کار موفقیت‌های زیادی داشت که در سرلوحه آن تشریف فرمائی شاهنشاه آریامهر و سخنرانی بسیار مهم و جالبی بود که در این سازمان جهانی ایراد فرمودند و مردم سراسر جهان که با چهره سیاسی و اقتصادی شاهنشاه آشنا بودند فرصتی بدست آورند تا با نظرات و عقاید شاهنشاه ایران از نزدیک اطلاع حاصل نمایند .

فرمایشات شاهنشاه آریامهر هنگامیکه صحبت از دموکراسی اقتصادی فرمودند و تئوری خودشان را روی اقتصاد دموکراتیک تشریح نمودند برای اعضای کنفرانس و نمایندگان شرکت کننده بعنوان نظریه‌ای نو و تازه آنقدر جالب بود که نمایندگان سیاسی کشورهای خارجی شرکت کننده فرمایشات معظم‌له را برای دولتهای خودشان فرستادند و این برای کنفرانس بین‌المللی کار بسیار مهم بود که رهبر یک مملکت تا این حد نسبت به برنامه‌های تأمین اجتماعی - تأمین کار برای مردم و بالارفتن سطح اشتغال جدی فکر کند و بر اثر همین عمق فکر و اندیشه پیشرو شاهنشاه بود که در پایان بیاناتشان بیش از یکهزارو سیصد نفر اعضای کنفرانس بمدت چند دقیقه در حالیکه تحت تأثیر نظرات شاهنشاه قرارگرفته بودند کف میزدند و ابراز احساسات مینمودند و برای ما ایرانیها که درجلسه بودیم این هیجان بسیار غرورآمیز و افتخارآفرین بود .

شرفیابی بحضور شاهنشاه

بهرحال بدنبال جلسه علنی کنفرانس جلسات محدود - تری تشکیل شد که‌دراین جلسات نمایندگان گروههای کارفرمائی جهان به پیشگاه شاهنشاه شرفیاب ومعرفی شدند ورئیس گروه کارگران جهان طی بیاناتی از شخصیت شاهنشاه تجلیل نمود وسپس وزرای کارهشتاد کشور جهان به پیشگاه شاهنشاه آریامهرمعرفی شدند ومعظم‌له مسائل مورد علاقه کشورهای دوست را مطرح ساختند وآنگاه در جلسه دیگری هیأت مدیره سازمان بین‌المللی کارومدیران داخلی این سازمان به سرپرستی آقای جنکس مدیرکل‌دفتر بین‌المللی کاربحضورشاهنشاه معرفی شدند وبعد نوبت به هیأت استراتژی اشتغال به سرپرستی آقای هیرش که‌قبلا برای بررسی اشتغال دربرنامه پنجم عمرانی بایران آمده‌بودند رسید وایشان بحضورشاهنشاه معرفی شدند وآقای هیرش باستحضاررسانید که‌هیأت ایشان درایران مطالعات وسیعی را درزمینه بالا رفتن سطح اشتغال انجام داده است مطمئن است که‌ایران دربرنامه پنجم عمرانی به بسیاری ازهدفهای اجتماعی خود خواهد رسید .

کنفرانس ایران

بعد از این شرفیابیها شاهنشاه آریامهربه سالنی که‌در آن ضیافت ناهارترتیب داده شده بود نزول اجلال فرمودند دراین ضیافت حدود شصت نفراز برجستگان کنفرانس و وزرای کارکشورهای دوست دعوت شده بودند ، درسرمیز ناهارمجدداً آقای جنکس مدیرکل دفتربین‌المللی کاراز شخصیت جهانی شاهنشاه تجلیل نمود وآنگاه معظم‌له بزبان فرانسه نطق‌مهمی ایراد فرمودند که‌این باردرباره مسائل سیاسی واقتصادی نبود بلکه شاهنشاه درزمینه شأن انسانی وشخصیت فردی ووظایف رهبران کشورهای جهان چه از نظرمعنوی وچه از نظرمادی واینکه هرانسانی باید دروضعی شرافتمندانه بتواند برای خودش وخانواده‌اش مایه‌سربلندی وافتخارباشدبیانات بسیارمهم وجالبی ایراد کردند بطوریکه مدیرکل دفتر بین‌المللی کاربما گفت تشریف فرمائی شاهنشاه ایران بیش از اینکه برای شما موفقیت داشته‌باشد برای ما دارای اهمیت وارزش بود زیرا این تشریف فرمائی برای تائید کارکنفرانس بسیارمهم وحائز اهمیت است چنانچه همه میگفتند که‌کنفرانس امسال کنفرانس ایران بود .

هیأت اشتغال سازمان بین‌المللی کار در ایران

اما موفقیت بزرگ ایران دراین کنفرانس این بود که که‌درانتخابات هیأت مدیره سازمان بین المللی کارنماینده ایران بمدت سه سال بعضویت اصلی انتخاب گردید وباتوجه باینکه تعداد اعضای کنفرانس به دوبرابررسیده این‌موفقیت برای ایران بسیارچشمگیرمیباشد ، موفقیت دیگرانتخاب‌نایب رئیس کارفرمائی سازمان بین‌المللی کاراز ایران بود .

اما مسئله دیگری که‌باید بآن اشاره کنم اینست که سال گذشته که‌من از طرف ایران به این کنفرانس رفته بودم تقاضا کردم هیئتی از دفتربین‌المللی کاربایران بیایند ودرباره مسائل اشتغال دربرنامه پنجم عمرانی مطالعاتی بنمایند . این هیأت بعداً بریاست آقای هیرش بایران آمدند ومدت شش ماه مذاکراتی درزمینه‌های مختلف اشتغال نمودند ودرچهاردهم ژوئن اولین گزارش خود را به‌پیشگاه شاهنشاه آریامهرتقدیم داشتند ویک نسخه از آنرا نیز به آقای نخست وزیرتسلیم کردند ، کاراین هیأت برای ما موفقیت بزرگی بود زیرا آقای هیرش بعرض شاهنشاه رساند که‌ما درهیچ کشوری چنین هماهنگی درمسائل مختلف ندیدیم وهمین گزارش باعث شد تا وزرای کارکشورهای دیگراز من خواستند که‌اطلاعاتی را درزمینه هماهنگی و آنچه را که‌باعث تسریع کارآقای هیرش وهیأت ایشان‌شده بود دراختیارآنان بگذاریم .

مسائل موردمذاکره کنفرانس

درباره هدف اصلی سازمان بین المللی کارصحبت کنم باید بگویم که‌هدف اصلی،برقراری استانداردهائی درزمینه مسائل کارونرخها ومسائل دیگر است که‌باید مورد قبول همه کشورهای عضوباشد تامقاوله نامه‌های این سازمان را تصویب نمایند . وامسال کار کنفرانس روی سه مسئله دورمیزد ، اول مسئله اتوماسیون یعنی خود کارشدن فعالیت‌های صنعتی واثرات اجتماعی آن بود زیرا اتوماسیون شدن صنایع نه درکشورهای درحال توسعه از جهت ایجاد بیکاری مسئله قابل توجهی است‌بلکه برای کشورهای پیشرفته هم بطورجدی مطرح است . دوم مسئله کاراطفال بود که‌درحال حاضرتوجه زیادی بآن

میشود ولازم بود که‌سازمان بین‌المللی کارشرایطی رابرای کاراطفال برقرارکند که‌خوشبختانه مادراین زمینه قبلا کارهای نسبتاً زیادی انجام داده‌ایم ، مسئله سوم شرایط کارگران بنادربود که‌اگربآن توجه نشود اثرات نامطلوبی ببارخواهد آورد که‌البته تصمیمات کنفرانس دراین زمینه بصورت مقاوله نامه درخواهد آمد ، اما خوشبختانه درایران از دوسال پیش مطالعات زیادی دراین خصوص انجام شده وآئین‌نامه کارکنان کشتی وماهیگیران به تصویب شورایعالی کاررسیده وآئین‌نامه دیگری برای کارگران بنادر درست مطالعه واقدام است ، علاوه براین سه مسئله کنفرانس هرسال یک تم وروش خاصی دارد که‌مدیر کل دفتربین‌المللی کاردرباره آن گزارشی میدهد وامسال گزارش ایشان درباره تکنولوژی برای رفاه وآزادی بشربود وجالب اینکه دراین گزارش به فرمایشات شاهنشاه آریامهراستناد واشاره شده بود .

مصاحبه با آقای جنکس

دبیر کل سازمان بین‌المللی کار

در بارهٔ

همکاریهای ایران و سازمان

بین‌المللی کار

قبل از تشریف فرمائی شاهنشاه به ژنوایراد نطق در کنفرانس بین‌المللی کار، کاسران مشایخی خبرنگاررادیو تلویزیون ایران مصاحبه‌ای باآقای جنکس دبیر کل سازمان بین‌المللی کاردرمورد مسافرت شاهنشاه وهمکاریهای ایران وسازمان بین‌المللی کارنموده بود که‌از لحاظ اهمیت دراینجا عیناً نقل میشود :

سئوال ـ آقای جنکس ، آیا سران کشورهای دیگرهم قبل از شاهنشاه ایران درکنفرانس بین‌المللی کارنطقی ایراد کرده‌اند ؟

جواب ـ اولا باید از اینکه فرصتی پیدا کرده‌ام برای بینندگان رادیوتلویزیون ایران صحبت کنم اظهارخوشوقتی نمایم واما درباره سئوال شما باید بگویم که‌ایراد نطق در کنفرانس بین‌المللی کارتوسط سران کشورها ، سنتی است که‌برای نخستین باربوسیله پرزیدنت روزولت رئیس جمهوری اسبق آمریکا بوجود آمد وبعدها عده‌ای دیگراز رهبران کشورهای جهان از جمله امپراتوراتیوپی درکنفرانس نطق‌هائی کردند واخیراً نیز کنفرانس افتخارپذیرائی از رئیس جمهوری سنگال را داشت .

سئوال ـ تصورمیکنم که‌پاپ ششم هم درکنفرانس نطقی ایراد کرده‌اند ؟

جواب ـ بله پاپ پل‌ششم سال ۱۹۶۹ پیامی به کنفرانس فرستادند .

سئوال ـ آقای جنکس ، شمادرماه دسامبرگذشته برای شرکت درکنفرانس ناحیه‌ای آسیائی سازمان بین‌المللی کاردرایران بودید واین بطورقطع فرصت خوبی برای ملاقات بانمایندگان اتحادیه کارگران ومذاکره درباره وضع اجتماعی آنها بود ؟

جواب ـ بله من طی مسافرت اخیرم بتهران بانمایندگان اتحادیه کارگران ملاقاتهای نسبتاً طولانی داشتم .

سئوال ـ آیا قبل ازآن نیز مسافرتی بایران کرده‌بودید؟

جواب ـ من یکباردیگرپنج‌سال قبل یعنی درسال ۱۹۶۶ مسافرتی بایران کرده بودم .

سئوال ـ آیا درسفردوم خود تغییراتی درایران نسبت به سفراول مشاهده نموده‌اید ؟

جواب ـ من دوتحول بزرگ را درآخرین مسافرتم مشاهده نمودم :

تحول اول مربوط به طرحهای توسعه صنعتی بود که درسال ۱۹۶۶ برنامه‌ریزی وشروع باجراشده بود .البته صنعت استخراجی نفت وهمچنین صنعت نساجی درایران سابقه تاریخی زیادی دارد ـ ولی از صنایع مدرن تا سال ۱۹۶۶ درایران خبری نبود ونکته‌ای که‌درمسافرت سال ۱۹۷۱ خیلی مرا تحت تأثیرقرارداد چگونگی اجرا وبوقوع پیوستن این طرح‌های عظیم درفاصله این پنجسال بود .

موضوع دومی که‌مراتحت تأثیرقرارداد این بود که‌درسال ۱۹۶۶ که‌برای اولین باربایران مسافرت کرده بودم در درجه اول متوجه توسعهٔ اقتصادی بودم ولی درمسافرت‌سال ۱۹۷۱ مشاهده کردم که‌این فکروایده که‌مقصود ازطرح‌های اقتصادی نائل شدن بهدف‌های اجتماعی است ومبتکر آن نیز شخص شاهنشاه ایران بودند پیشرفت زیادی کرده است .

شاید دراینجا بخصوص برای من مناسب باشد یادآور شوم که‌اصطلاح طرح‌های اقتصادی بخودی خود اصلاح کننده نیستند ، بلکه‌آنها فقط وسیله نائل شدن بهدفهای اقتصادی میباشند که‌برای اولین بارتوسط پرزیدنت فرانکلین روزولت پس از نطق اودرکنفرانس سال ۱۹۴۱ سازمان بین‌المللی کاردردنیا رواج پیدا کرده بنابراین مسافرت اعلیحضرت همایونی بسیاربموقع است بخصوص درچنین موقعی که‌معظم‌له نیز معتقدند که‌اهمیت خاص توسعه‌های اقتصادی کاملا بستگی به نائل شدن به‌هدفهای اجتماعی دارد .

سئوال ـ آیامیتوانید راجع به همکاری سازمان‌بین‌المللی کارودولت ایران اظهارنظری بنمائید ؟

جواب ـ همکاری بین سازمان بین‌المللی ودولت ایران سابقه زیادی دارد .

از اولین روزهای تأسیس سازمان بین‌المللی کار ، همکاریهائی بین دولت ایران وآن سازمان بوجود آمد ودر طی مدت بیست سال اخیراین همکاری توسعه پیدا کرده‌است واز جمله نتایج آن همکاری نزدیک ومحکمی بین هیئت اشتغال سازمان بین‌المللی کار و هیئت وزیران ایران نخست‌وزیرگرفته تاسایروزراء ومخصوصاً اشتراك مساعی با مدیرعامل سازمان برنامه میباشد . گزارشی که‌توسط آن هیئت تهیه شده و من افتخار تقدیم آن را باعلیحضرت شاهنشاه ایران طی اقامت ایشان درژنوخواهم داشت اولین گزارشی سازمان بین‌المللی کاردرمورد خط مشی اشتغال میباشد که‌بطورتساوی مسئله اشتغال ومسئله تقسیم درآمد را مورد بحث قرارمیدهد بهمین دلیل است که‌معتقدم که این امربمنزله نقطه روشنی درتوسعه تمام اقدامات سازمان بین‌المللی کاردرزمینه این رشته حیاتی‌ومهم بشمارمیرود .

سئوال ـ آقای جنکس ، آیاممکن است پیامی برای کارگران ایرانی بفرستید ؟

جواب ـ میل دارم بکارگران ایرانی بگویم ـ آنها میتوانند به سازمان بین‌المللی کاربنظریک کانون تمام کارگران سرتاسرجهان بنگرند . هیچ یک از مانمیتوانیم آمال وآرزوهای خود را درظرف مدت کوتاهی برآورده نمائیم .بمنظورنائل شدن بعدالت اجتماعی باید یک‌روش سیاسی مستحکمی داشته باشیم وروش رونق اقتصادی را درپیش گیریم .

هدف سازمان بین‌المللی کاردردنیا این است که حداکثرهمکاری را بنماید تااطمینان دهد که‌فقط باروشهای سیاسی مستحکم ورونق اقتصادی است که‌عدالت اجتماعی درمورد عامه مردم برقرارمیگردد همانطورکه‌تاکنون نیز معمول گردیده است .